

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2013



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DU DIALOGUE SOCIAL

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2013

Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du Ministère du travail, de l'emploi
et du dialogue social,
vous pouvez consulter son site Internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

Achévé d'imprimer au mois de mai 2014
Dépôt légal : 2^e trimestre 2014

"En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er 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."

AVANT-PROPOS	11
PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2013	
LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS, SELON LE NIVEAU DE CONCLUSION : LÉGÈRE AUGMENTATION POUR L'INTERPROFESSIONNEL, BAISSSE POUR LA BRANCHE, STABILITÉ POUR L'ENTREPRISE	17
II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	22
LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE	23
I. LE THÈME DES SALAIRES RESTE LE THÈME LE PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉ MALGRÉ UN NOMBRE D'ACCORDS EN BAISSSE	23
II. LE NOMBRE DES ACCORDS SUR LA PRÉVOYANCE ET LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ENREGISTRE UNE HAUSSE	26
III. LES THÈMES RELATIFS À L'EMPLOI SONT PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉS DANS LES ACCORDS CONCLUS	28
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	33
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	35
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	37
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	57
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	69
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	81
CONTRIBUTION DE LA CGT-FORCE OUVRIÈRE (Cgt-FO)	107

LES ORGANISATIONS PATRONALES	123
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	125
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	135
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	153
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	157
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	163
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	171

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE : PREMIÈRE MESURE D'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	183
I. LE CONTEXTE	183
II. LES ENJEUX	184
III. LES ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ	185
IV. PERSPECTIVES	191
LES CHANTIERS SOCIAUX EN LIEN AVEC LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE	193
I. FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE	193
I.1. Représentativité patronale	193
I.2. Représentativité syndicale	200
I.3. Financement des organisations patronales et syndicales	205
I.4. Transparence des comptes des comités d'entreprise	210
I.5. Volet emploi et formation professionnelle	213
II. SÉCURISATION DE L'EMPLOI	218
II.1. Présentation de la loi	218
II.2. Les renvois à la négociation de la loi sécurisation de l'emploi	222
II.3. La réforme du travail à temps partiel	227
II.4. La généralisation de la couverture complémentaire santé	230
III. CONTRAT DE GÉNÉRATION	234
III.1. Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération	234
III.2. L'accord national interprofessionnel a fait l'objet d'une retranscription dans la loi du 1 ^{er} mars 2013	234
IV. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	237
IV.1. Une négociation unique sur la qualité de vie au travail, à titre expérimental	237
IV.2. Les principales mesures du projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	238
V. LA LOI N° 2013-561 DU 28 JUIN 2013 PORTANT DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT	240
ACTION DE L'ÉTAT	243
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2013	243
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	243
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	244
I.3. Les résultats marquants de la négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	245

II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS	249
II.1. Objectifs et conséquences de l'extension	249
II.2. La procédure d'extension	250
II.3. La procédure d'élargissement	255
II.4. L'extension des accords en 2013 : caractéristiques principales	256
II.5. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et accords en 2013	261
II.6. Le comité de suivi de la négociation salariale	266
III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	268
III.1. Les commissions paritaires locales	268
III.2. Des projets menés au niveau territorial	268
III.3. Le plan de lutte contre le travail illégal décliné au niveau territorial	272
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	275
I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL	275
I.1. Dimension sociale de l'Union économique et monétaire	275
I.2. Programme "REFIT"	278
II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	282
II.1. Consultation de la Commission européenne sur les accords transnationaux	282
II.2. Consultation publique sur le nouveau cadre politique européen en matière de sécurité et de santé au travail	283
II.3. Consultation des partenaires sociaux sur le renforcement de la coopération entre États membres de l'Union européenne pour la prévention du travail non déclaré	283
III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	290
III.1. Actions dans le domaine social sous la présidence irlandaise : premier semestre 2013	290
III.2. Actions dans le domaine social sous la présidence lituanienne : second semestre 2013	292
IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	295
IV.1. Sommet social tripartite du 14 mars 2013	295
IV.2. Sommet social tripartite du 24 octobre 2013	296
V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	300
V.1. Chemin de fer	300
V.2. Électricité	300
V.3. Agroalimentaire	302
V.4. Sécurité privée	302
V.5. Commerce	302
V.6. Secteur postal	303
V.7. Industrie graphique	303
V.8. Aviation civile	304
V.9. Ports	304
V.10. Sucre	304
V.11. Construction et réparation navales	305
VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE	308
VI.1. Le comité d'entreprise européen	308
VI.2. La société européenne	319
VII. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME	323

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	337
I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2013	337
I.1. Selon le niveau géographique	341
I.2. Selon le type de texte	344
I.3. La signature des organisations syndicales	346
I.4. Les thèmes de négociation	348
LA NÉGOCIATION PAR THÈMES	351
I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	351
I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	352
I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du comité de suivi	367
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte et des marges de progrès subsistent	373
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	388
II.1. Tendances	388
II.2. Analyse des accords et avenants	389
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	405
III.1. L'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle	405
III.2. Une baisse relative du nombre d'accords en 2013	407
III.3. Une baisse du nombre d'accords étendus sans réserve	408
III.4. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	410
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	425
IV.1. Les accords collectifs et avenants signés en 2013	425
IV.2. Conclusion et perspectives	427
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	429
V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	429
V.2. Les autres thèmes de négociation sur le temps de travail	436
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	453
VI.1. L'accord national interprofessionnel "Qualité de vie au travail" (QVT)	453
VI.2. La négociation sur la prévention de la pénibilité	455
VI.3. La négociation sur la prévention des risques psychosociaux	459
VI.4. La révision partielle de la convention collective dans les services de santé au travail	463
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	469
VII.1. Historique et bilan de l'année	469
VII.2. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle	470
VII.3. Les thèmes abordés par les branches	474

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	498
VIII.1. La négociation dans les entreprises	498
VIII.2. La négociation dans les branches professionnelles	501
VIII.3. Autres accords relatifs à l'emploi des seniors	531
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	535
IX.1. La négociation sur l'assurance-chômage	535
IX.2. La négociation sur l'activité partielle	540
IX.3. La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	541
IX.4. La négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées	544
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	557
X.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	557
X.2. Retraite complémentaire obligatoire	567
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	580
XI.1. Le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail : thème majeur des négociations	580
XI.2. Le recrutement et l'exécution du contrat	582
XI.3. La rupture du contrat	589
XI.4. Les contrats particuliers	591
XI.5. Le transfert conventionnel des salariés	592
XI.6. Accord relatif au chèque emploi associatif	593
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2013	603
DONNÉES GÉNÉRALES	603
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	604
I.1. La négociation d'entreprise	604
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	607
I.3. Champ des accords et terminologie	609
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2013	610
II.1. Décomposition du volume de textes en 2013	610
II.2. Tendances globales en 2013	611
II.3. Types de textes signés par les délégués syndicaux	612
II.4. Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour 2012	613
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	615
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2013	616
III.2. L'épargne salariale	619
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	622
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	626
V.1. Les secteurs non agricoles	626
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	628

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

- DOSSIER N° 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2011** 633
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- DOSSIER N° 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2012** 657
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- DOSSIER N° 3 : RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 RELATIVE À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA LOI N° 2010-1215 DU 15 OCTOBRE 2010 LES COMPLÉTANT** 677
Introduction et sommaire du rapport présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013
- DOSSIER N° 4 : AVIS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL SUR LES ENSEIGNEMENTS À TIRER DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE** 693
Haut Conseil du dialogue social (HCDS) séance du 20 décembre 2013
- DOSSIER N° 5 : LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE** 715
Propos introductif et sommaire du rapport de Monsieur Jean-Denis Combrexelle. Octobre 2013
- DOSSIER N° 6 : RAPPORT SUR LA QUESTION DES EXCEPTIONS AU REPOS DOMINICAL DANS LES COMMERCES** 727
Note de synthèse du rapport de Monsieur Jean-Paul Bailly : "Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs". Décembre 2013
- DOSSIER N° 7 : LA RESTRUCTURATION DES CHAMPS CONVENTIONNELS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ** 737
Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)
- DOSSIER N° 8 : L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET** 747
Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	765
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	767
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2012 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	769
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2013	770
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2013	771
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2013	778
ANNEXE 6 • POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LES BRANCHES OÙ UN ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ A ÉTÉ PUBLIÉ AU JOURNAL OFFICIEL	818
■ GLOSSAIRE	839
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	849

Avant-propos

Comme il en a souvent été fait mention dans les bilans précédents, la négociation collective s'inscrit désormais au cœur du système français des relations sociales.

Dans un contexte marqué par les négociations autour du Pacte de responsabilité et la mobilisation pour l'emploi, le bilan de l'année 2013 a une portée toute particulière. Les réalisations de l'année écoulée soulignent que les partenaires sociaux ont su s'emparer des enjeux économiques et sociaux les plus importants.

Les accords conclus à tous les niveaux de négociation ont permis d'apporter des premières réponses concrètes en tenant compte d'un nécessaire équilibre entre les droits des salariés et les besoins des entreprises pour améliorer ou parfois préserver leur compétitivité.

À cet égard, l'accord national et interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi a prouvé que notre modèle de démocratie sociale était capable d'aboutir à une réforme importante du marché du travail permettant de créer des droits nouveaux pour les salariés et de lutter contre la précarité tout en améliorant les marges d'adaptation des entreprises et favoriser la préservation de l'emploi dans les situations difficiles. Point d'aboutissement du processus de négociation, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi renvoie elle-même la mise en œuvre de

nombreux dispositifs à la négociation entre les partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises.

La conclusion en décembre 2013 de l'accord sur la formation professionnelle est également une illustration majeure du fait que, contrairement à une vision négative parfois véhiculée, les partenaires sociaux sont porteurs de changements concrets qui touchent au quotidien des entreprises et de leurs salariés, notamment les moins qualifiés, mais aussi des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, la négociation au niveau national et interprofessionnel a également permis d'aboutir à des accords sur certains sujets identifiés de longue date dans l'agenda social et sur lesquels des avancées étaient nécessaires, comme la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle ou le financement de l'assurance-chômage.

Les accords conclus à ce niveau n'ont pas tous été consensuels et certains d'entre eux ont pu susciter des dissensions. Toutefois, loin de refléter ce qui serait un échec ou une impuissance de la démocratie sociale, le débat entre tous les acteurs syndicaux et patronaux est la contrepartie, sinon la condition d'un dialogue social qui se saisit de sujets importants et cherche à construire des réponses durables qui impliquent la recherche de nécessaires équilibres fondés sur des concessions réciproques.

Au niveau des branches – où une diminution du nombre d'accords conclus est néanmoins perceptible entre 2012 et 2013 – et des entreprises, la persistance d'une négociation dynamique et dans certains cas innovante, malgré un contexte économique difficile montre que le dialogue est loin d'être incompatible avec la crise que nous traversons. Il en est au contraire un levier qui doit continuer à être privilégié pour construire l'avenir de notre modèle social et asseoir un développement économique durable.

Pour cela, le renforcement des structures de la négociation collective et de ses acteurs reste un enjeu essentiel.

Plusieurs étapes importantes, dont certaines ont abouti dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ont été franchies en ce sens en 2013.

D'abord, la publication, après l'avis du Haut Conseil du dialogue social, de l'arrêté établissant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel le

30 mai 2013, suivi de celle des arrêtés de branche au cours du second semestre, marque le premier point d'aboutissement de la réforme majeure engagée par la position commune et la loi du 20 août 2008 et qui se poursuivra jusqu'en 2017. Cette étape a conforté les cinq organisations syndicales historiques tout en reconnaissant la légitimité de nouveaux acteurs dans certaines branches professionnelles. Elle met un terme au régime de présomption irréfragable de représentativité issu de l'après-guerre qui n'était plus adapté aux réalités sociales.

L'année 2013 marque ainsi l'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des accords collectifs dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, exigeant une majorité d'engagement.

Le travail permettant de dresser le bilan de cette réforme, mené avec les partenaires sociaux au cours du second semestre, s'est déroulé en toute transparence, dans l'esprit de concertation qui a caractérisé les travaux du Haut Conseil du dialogue social pendant tout le premier cycle de la mesure de l'audience. Il a été communiqué au Parlement ainsi qu'à l'Organisation internationale du travail, conformément à sa demande. Il a permis de proposer des adaptations, consacrant la jurisprudence de la Cour de cassation au cours du premier cycle électoral de 2009-2012, qui ont été reprises dans la loi de mars 2014 sur la démocratie sociale et n'épuisent pas tous les sujets abordés au sein du Haut Conseil.

Dans le prolongement de cette réforme, un travail de concertation a été mené avec les partenaires sociaux à partir de la conférence sociale des 18 et 19 juin 2013 et sur la base de la position commune signée le 19 juin 2013 par les organisations patronales afin de définir de nouvelles règles encadrant la représentativité patronale et permettant de rationaliser le paysage conventionnel.

Le rapport remis en octobre par le directeur général du travail, Monsieur Jean-Denis Combrexelle, a présenté une série de propositions qui ont été reprises dans la loi du 5 mars 2014. En 2017, seront ainsi publiés des arrêtés établissant la liste des organisations patronales représentatives en même temps que ceux concernant les organisations syndicales. Par ailleurs, la structuration des branches sera un chantier important dans les mois et les années à venir.

Les travaux sur la démocratie sociale ont également abouti à une réforme profonde du financement des organisations syndicales et

patronales, poursuivant le même objectif de conforter leur légitimité, notamment en assurant une plus grande transparence.

Cet ouvrage présente les grandes tendances de la négociation collective en 2013 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Il retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation. Il répertorie et analyse les accords collectifs avec une approche thématique et qualitative. Il s'enrichit de nouveaux dossiers permettant d'approfondir certains thèmes et s'ouvre sur les désormais traditionnelles contributions des partenaires sociaux.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2013

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS, SELON LE NIVEAU DE CONCLUSION : LÉGÈRE AUGMENTATION POUR L'INTERPROFESSIONNEL, BAISSÉ POUR LA BRANCHE, STABILITÉ POUR L'ENTREPRISE

L'année 2013 enregistre une légère augmentation du nombre d'accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel. Le nombre d'accords conclus au niveau de l'entreprise reste quant à lui plutôt stable alors que l'activité conventionnelle de branche connaît en revanche un fort ralentissement.

INTERPROFESSIONNEL

Le nombre de textes signés au niveau national interprofessionnel connaît un léger regain en 2013, principalement en raison de l'augmentation du nombre d'avenants enregistré. En effet, si le nombre de textes de base conclus en 2013 au niveau national interprofessionnel reste stable avec cinq accords enregistrés contre six en 2012, le nombre d'avenants connaît, quant à lui, une hausse (32 avenants contre 20 en 2012). Cette hausse s'observe également au niveau infranational puisque sept textes ont été conclus en 2013 (trois en 2012).

Au total, 44 accords et avenants interprofessionnels ont été conclus en 2013 (29 en 2012).

Le 11 janvier 2013, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC) se sont entendus pour créer de nouveaux droits pour les salariés, lutter contre la précarité et favoriser l'emploi par une meilleure capacité d'adaptation pour les entreprises. Le contenu de cet accord a été repris par la loi sur la sécurisation de l'emploi promulguée le 14 juin 2013.

Après plusieurs séances de négociation, l'ANI sur les retraites complémentaires (AGIRC-ARCCO⁽¹⁾) a été signé, le 13 mars 2013, par le MEDEF, l'UPA et la CGPME et par trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CGT-FO). Cet accord prévoit plusieurs mesures destinées à redresser les comptes des régimes de retraite complémentaire.

Après neuf mois de discussion, les partenaires sociaux ont également conclu, le 19 juin 2013, l'ANI intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle". Le texte a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et la CGPME, l'UPA et le MEDEF. L'accord s'articule autour d'une approche transversale de la qualité de vie au travail en lien avec la compétitivité de l'entreprise qui est mise en œuvre, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015. Les signataires ont prévu d'examiner à l'échéance de ce terme, après évaluation, les suites qu'ils entendent donner au dispositif. L'article 13 de l'accord proposant, à titre expérimental, qu'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés puisse prévoir le regroupement de différentes négociations obligatoires dans une négociation unique, dite de qualité de vie au travail, a été transposé dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette même loi a transposé l'ANI relatif à la formation professionnelle conclu le 14 décembre 2013 par le MEDEF et l'UPA pour les organisations patronales et par la CFDT, la CFTC, CGT-FO et la CFE-CGC pour les organisations syndicales de salariés. La mise en œuvre concrète du compte personnel de formation créé par la loi de sécurisation de l'emploi, la mise en place d'une contribution unique et obligatoire des entreprises au financement de la formation professionnelle et la création d'un entretien professionnel pour tous les salariés sont au nombre des mesures prévues par l'accord.

Enfin, quelques jours avant cet important accord sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux avaient conclu, le 10 décembre 2013, de manière unanime, un ANI relatif à la santé au travail des VRP et à son suivi par les services de santé au travail.

Par ailleurs, il est à noter la conclusion de trois accords interprofessionnels de niveau infranational⁽²⁾ : le protocole d'accord du 7 mai 2013 sur les médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'argent

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

2) L'accord interprofessionnel départemental pour les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres du secteur privé de Mayotte conclu le 1^{er} août 2013 n'a pas fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la DGT à la date de réalisation du présent rapport et n'est, de facto, pas inclus dans ce décompte.

(saison 2013) et deux accords du 14 janvier et du 30 octobre 2013 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés en Haute-Garonne.

BRANCHE

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2013 reste marquée par une forte baisse du nombre de textes enregistrés. 962 textes conclus dans les branches (données provisoires) ont été déposés en 2013 auprès des services de la direction générale du travail (DGT) contre 1 281 en 2012³⁾.

Comme les années précédentes, malgré un net fléchissement, les salaires restent le premier thème des négociations de branche. En effet, 422 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 595 en 2012, soit une baisse de 29 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse, de façon toutefois moins marquée, et se situe à 265 contre 329 en 2012 (soit - 20 %). Dans un contexte de ralentissement de l'inflation et de revalorisation unique du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en janvier, on observe une baisse des augmentations salariales accordées dans les branches. Celles-ci restent toutefois le plus souvent supérieures à l'augmentation du SMIC de + 0,3 % au 1^{er} janvier et au taux de l'inflation pour l'année 2013 (+ 0,6 %).

Le nombre d'accords sur les autres principaux thèmes de négociation marque également un ralentissement notable. Comme en 2012, le thème relatif aux conditions de négociation/conclusion des accords est en deuxième position mais le nombre de textes abordant ce thème enregistre une baisse avec 276 textes en 2013 contre 330 en 2012. Ces accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous ou le fonctionnement des commissions paritaires de branche.

Les accords portant, en tant que thème principal ou connexe, sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent également une baisse puisqu'on dénombre 182 textes en 2013 (données provisoires) contre 242 textes en 2012 (données actualisées). Parmi les autres principaux thèmes de négociation, seuls ceux portant sur la retraite complémentaire et la prévoyance (169 textes en 2013 contre 152 en 2012), sur les conditions de travail (75 textes en 2013 contre 55 en 2012) et sur l'emploi (42 textes

3) La comparaison repose ici sur les textes enregistrés avant le 31 mars 2014 qu'ils aient été signés en 2012 ou en 2013. Les écarts sont donc a priori au maximum de ce qu'ils peuvent être du fait des données encore provisoires pour 2013.

en 2013 contre 36 en 2012) enregistrent une légère hausse du nombre de textes conclus (voir *Tableau : Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2013 et 2012*).

ENTREPRISE

Le nombre d'accords d'entreprise reste stable en 2013 par rapport à 2012 (plus de 39 000 textes contre 38 799 textes enregistrés en 2012⁴). La négociation dite "administrée" reste à un niveau constant quantitativement. Le nombre d'accords relatifs aux "contrats de génération" compense la baisse du nombre d'accords sur la prévention de la pénibilité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Peut être également notée une baisse du nombre d'accords sur l'épargne salariale.

Il convient de préciser que les textes analysés sont les seuls textes signés en 2013 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014 ; il s'agit donc de données provisoires. Par ailleurs, les termes "accords d'entreprise" recouvrent des périmètres variables (de l'établissement au groupe). Au final, 65 000 textes ont été analysés dont près de 40 000 accords qui résultent de négociations avec les représentants du personnel (80 % avec les délégués syndicaux ou des salariés mandatés et 20 % avec les élus du personnel. La négociation dite "dérogatoire" reste donc très limitée sauf sur certains thèmes très spécifiques comme l'épargne salariale). Les autres textes reposent sur des modalités de conclusion différentes : ratification par référendum (11 000 textes) et décisions unilatérales de l'employeur (14 000 textes).

Concernant les thèmes, en 2013, 10 535 textes abordant le thème des salaires et des primes ont été recensés, soit 33 % des accords conclus par des délégués syndicaux. Le deuxième thème le plus fréquemment abordé est celui du temps de travail, suivi par la participation, l'intéressement et l'emploi. Les accords relatifs à l'emploi se sont multipliés en 2013 du fait de l'entrée en vigueur de plusieurs dispositifs touchant aux négociations collectives, dont notamment le contrat de génération. En effet, près de 2 800 accords issus de ce dispositif ont été signés par des délégués syndicaux en 2013. Ces accords ont essentiellement été conclus dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le recours aux plans d'action unilatéraux ayant été plus fréquent dans les entreprises inférieures à ce seuil où la présence syndicale est moins forte.

4) On estime à 1 % l'évolution du nombre d'accords d'entreprise entre 2012 et 2013 : 39 363 accords d'entreprise ont été signés en 2013 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014 contre 38 799 accords signés en 2012 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2013 (données provisoires). L'actualisation des données aboutit à recenser 41 359 accords conclus en 2012, quelle que soit la date du dépôt auprès des services du ministère.

Les textes sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail sont en nombre nettement plus faible qu'en 2013, beaucoup d'entre eux ayant été conclus en 2012 et couvrent les entreprises pour une durée de trois ans. Le thème du temps de travail, fréquemment abordé au travers des accords relatifs à l'égalité professionnelle connaît un léger recul.

Enfin, le nombre d'accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'expression des salariés baisse en 2013, alors qu'il avait nettement progressé de 2009 à 2012, probablement du fait de la réforme des critères de représentativité syndicale.

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

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

Outre l'activité des CPL, les actions menées en 2013 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

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

LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

I. LE THÈME DES SALAIRES RESTE LE THÈME LE PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉ MALGRÉ UN NOMBRE D'ACCORDS EN BAISSÉ

En 2013, comme les années précédentes, les salaires restent le premier thème de négociation, dans la branche et dans l'entreprise. Néanmoins, on note cette année un fléchissement sensible du nombre d'accords conclus, y compris sur le thème des salaires.

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font en effet apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, la négociation salariale de branche accuse un net fléchissement en 2013. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2013 est le plus bas des dix dernières années.

En effet, 422 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 595 en 2012, soit une baisse de 29 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse, de façon toutefois moins marquée, et se situe à 265 contre 329 en 2012 (soit - 20 %).

L'ampleur de cette diminution doit toutefois être relativisée pour deux raisons :

- d'une part, le nombre d'avenants conclus en 2011 et surtout en 2012 était particulièrement élevé du fait notamment des revalorisations du SMIC intervenues en cours d'année (au 1^{er} décembre 2011 et 1^{er} juillet 2012) ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année 2011 ou au second semestre 2012 ;
- d'autre part, les chiffres de l'année en cours (2013) sont provisoires, alors que ceux des années précédentes sont actualisés au vu des accords déposés tardivement. Ainsi, le nombre total d'avenants salariaux signés en 2013 est comparable aux résultats provisoires des années 2009 et 2010

(421 avenants chaque année), également caractérisées par un unique relèvement du SMIC au 1^{er} janvier.

L'examen de l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général) met en évidence qu'après avoir connu une nette hausse en 2011 et 2012, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés diminue. Il se situe à 215 (contre 317 en 2012 et 266 en 2011). Cette diminution est observée dans l'ensemble des branches suivies : 126 accords dans le secteur général (186 en 2012), 61 accords dans le secteur de la *métallurgie* (82 en 2012) et 28 accords dans les secteurs du *bâtiment* et des *travaux publics* (49 en 2012).

Néanmoins, la diminution du nombre d'accords salariaux conclus en 2013 n'a pas compromis la conformité des grilles au SMIC. Ceci s'explique en partie par le fait que, dans la majorité des branches, un seul accord conclu dans l'année a suffi à assurer la conformité des premiers niveaux au SMIC, contrairement à 2012 où un second accord a souvent été nécessaire, compte tenu des deux relèvements du SMIC, en janvier et en juillet. De plus, le contexte de faible inflation et la revalorisation limitée du SMIC en janvier 2013 (+ 0,3 %), ont permis à certaines branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord en 2013, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé sa revalorisation.

Ainsi, au 31 décembre 2013, sur les 175 branches du secteur général suivies dans le cadre des travaux du comité de suivi de la négociation salariale de branche, 156 disposaient par accord ou recommandation patronale d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Par ailleurs, 63 des 68 branches de la *métallurgie* et 46 des 57 branches du *bâtiment* et des *travaux publics* présentaient des minima conformes au SMIC. Malgré la baisse du nombre d'accords conclus, la conformité des grilles conventionnelles n'est donc pas remise en cause.

Au niveau de l'entreprise, un tiers des accords signés par les délégués syndicaux en 2013 concernent les "salaires et primes" qui restent le thème le plus abordé dans les accords mais connaît, comme au niveau de la branche, un apparent fléchissement par rapport à 2012 (- 8 %). Là encore, il est possible que la conjoncture économique n'ait pas favorisé certaines négociations sur les rémunérations, limitant ainsi le nombre d'accords effectivement conclus sur ce thème.

À l'instar de la négociation salariale, le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une baisse

sensible en 2013 : 122 textes qui se répartissent entre neuf accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (19 en 2012) et 113 accords abordant ce thème en complément d'un autre (164 en 2012). Les obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur la prévention de la pénibilité du travail instaurées par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites s'étaient traduites par le dépôt d'un nombre élevé de textes jusqu'au premier semestre 2012. En 2013, les entreprises couvertes par ces accords, le plus souvent pour une durée de trois ans, ne sont pas tenues de rouvrir des négociations sur les mêmes thèmes.

Le thème de la formation professionnelle reste très présent dans les négociations de branche puisque 182 accords l'abordent en 2013 (données provisoires), même s'il est moins fréquent qu'en 2012 (242 accords en données actualisées).

II. LE NOMBRE DES ACCORDS SUR LA PRÉVOYANCE ET LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ENREGISTRE UNE HAUSSE

L'actualité de la négociation des partenaires sociaux dans le champ de la protection sociale complémentaire a été particulièrement dense et riche en 2013, malgré un dispositif juridique particulier. Outre les deux ANI conclus, le premier sur la sécurisation de l'emploi et des parcours traduit dans la loi du 14 juin 2013, le second sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la négociation de branche a également été relativement dynamique.

En 2013, 169 accords de branche portant, en tant que thème principal ou connexe, sur la prévoyance et la retraite complémentaire ont été conclus et déposés à la direction générale du travail.

La Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 112 accords en 2013 (153 en 2012).

Parmi les 112 accords examinés, quatre accords visaient à la désignation d'organismes assureurs gestionnaires du régime en matière de prévoyance et de frais de santé. À cet égard, il convient de souligner qu'à la suite de la déclaration d'inconstitutionnalité des clauses de désignation et de migration par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 et de l'avis du Conseil d'État, rendu le 26 septembre 2013, les conventions et accords collectifs signés avant le 13 juin 2013 ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs ne peuvent pas être étendus, même s'ils continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme et sont maintenus en vigueur à titre transitoire.

Par ailleurs, avant l'ANI de janvier 2013 et la loi sur la sécurisation de l'emploi, seule une obligation annuelle de négocier sur un régime frais de santé s'imposait aux entreprises non couvertes pour leurs salariés par un accord de branche ou d'entreprise. Aucune obligation de résultats ne s'imposait en la matière (article L.2242-11 du code du travail).

Ces dispositions perdurent, mais l'ANI de janvier 2013 et l'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi prévoient une obligation à la charge des entreprises de couvrir leurs salariés à compter du 1^{er} janvier 2016. L'employeur assurera par ailleurs au minimum la moitié du financement de la couverture mise en place. Ce dispositif contribue donc à favoriser la négociation collective de branche comme d'entreprise.

S'agissant de la retraite complémentaire, les accords concernent les conventions collectives nationales AGIRC et ARRCO : modalités de mise en œuvre de la mensualisation des pensions AGIRC et ARRCO, déclinaison des mesures de l'ANI du 13 mars 2013 s'agissant des paramètres techniques du régime (taux de cotisation, valeur de service et salaire de référence), modification des articles portant sur la pension de réversion à la suite de l'adoption de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ou encore le fonctionnement du paritarisme.

III. LES THÈMES RELATIFS À L'EMPLOI SONT PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉS DANS LES ACCORDS CONCLUS

L'année 2013 a été marquée par l'entrée en vigueur de plusieurs dispositifs renvoyant à la négociation collective en matière d'emploi. Ainsi, on enregistre une hausse du nombre d'accords portant sur ce thème même si celle-ci reste limitée.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

La hausse du nombre d'accords est principalement liée au dispositif issu de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération qui a conduit à la conclusion en 2013 de 20 accords de branche permettant d'ouvrir l'accès aux aides pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Au niveau des entreprises, ce sont près de 7 300 entreprises ou groupes qui ont déposé un accord ou un plan d'action portant sur le contrat de génération. Les textes conclus dans les entreprises d'au moins 300 salariés (y compris celles appartenant à un groupe) qui sont soumises à une pénalité financière en l'absence d'accord ou de plan d'action représentent plus de 80 % de la totalité des textes déposés sur ce thème. Sur la totalité des textes validés par les services des DIRECCTE, 51 % sont des accords et 49 % des plans d'action.

MAINTIEN DE L'EMPLOI, PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI, ACTIVITÉ PARTIELLE ET GPEC

Les accords "maintien de l'emploi" signés dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi restent en l'état actuel du recouvrement statistique en nombre limité. Le dispositif, entré en vigueur en milieu d'année 2013, nécessite vraisemblablement une période d'appropriation par les entreprises.

Soixante-dix accords concernant le "plan de sauvegarde de l'emploi" ont, quant à eux, été validés par les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont 62 accords globaux et 8 accords partiels entre la mise en œuvre du dispositif et le 31 décembre 2013.

Au niveau de la branche professionnelle, deux accords relatifs à l'activité partielle sont à noter, l'un dans la branche des *bureaux d'études techniques*, l'autre dans celle des *industries chimiques*.

Par ailleurs, quelques textes d'entreprise s'inscrivent dans des démarches proches de celle visée par les accords de maintien de l'emploi, mais s'appuient sur un cadre juridique plus classique. Ces accords, peu nombreux également (moins d'une cinquantaine), mais conclus pour partie dans de très grandes entreprises, consistent le plus souvent en la remise en cause d'éléments du statut collectif des salariés (notamment en matière de temps de travail) et/ou au gel de rémunérations en contrepartie d'engagements plus ou moins explicites de l'employeur en matière d'emploi.

À la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi dont les stipulations ont notamment pour objectif de favoriser l'anticipation et l'accompagnement négociés des mutations économiques, trois branches professionnelles ont également négocié ou révisé un accord de GPEC.

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Enfin, onze accords ont été conclus sur l'emploi des travailleurs handicapés. Si les textes ne contiennent généralement pas d'engagements ou d'objectifs chiffrés, ils rappellent néanmoins les grands principes guidant l'action (égalité, lutte contre les discriminations), les obligations légales, voire, détaillent les mesures spécifiques envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces actions peuvent porter sur la sensibilisation des acteurs, la communication externe, le développement de partenariats avec les acteurs spécifiques (Agefiph, associations, représentants du secteur adapté et protégé), la création d'aides individuelles, la conclusion de contrats (rééducation professionnelle, apprentissage), ou encore sur des actions de formation.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2013

(données provisoires)

	Textes de base	Accords et avenants	TOTAL
Accords Interprofessionnels	5	32	37
Accords Professionnels	34	46	80
Conventions Collectives	5	581	586
TEXTES NATIONAUX	44	659	703
Accords Interprofessionnels	0	1	1
Accords Professionnels	0	0	0
Conventions Collectives	0	180	180
TEXTES RÉGIONAUX	0	181	181
Accords Interprofessionnels	3	3	6
Accords Professionnels	1	0	1
Conventions Collectives	0	115	115
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	4	118	122
TOTAL	48	958	1006

Source : ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social – DGT (BDCC).

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2013

(données provisoires)

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2013 (2)	Taux (2) / (1) en %
Textes nationaux	1 157	263	23 %
Textes régionaux	109	35	32 %
Textes départementaux ou locaux	361	76	21 %
Total des textes	1 627	374	23 %

Source : ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social – DGT (BDCC).

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2013 et 2012

Rang 2013	Thèmes	2013 (provisoire)	2012 actualisé	Rang 2012
1	Salaires	422	595	1
2	Condition de conclusion des accords	276	330	2
3	Condition d'application des accords	191	185	6
4	Formation professionnelle/apprentissage	182	242	3
5	Système et relèvement de primes	169	238	4
6	Retraite complémentaire et prévoyance	169	152	7
7	Contrat de travail	140	150	8
8	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	124	186	5
9	Condition de travail, hygiène et sécurité	75	55	13
10	Maladie	62	67	11

Source : ministère du travail, de l'emploi, et du dialogue social – DGT (BDCC).

Note : Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs affichées à droite est supérieure au nombre total de textes signés en 2013.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

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

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

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

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

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



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

I. UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SOCIALE EN ACTION

1.1. Méthode éprouvée de dialogue social national

Le dialogue social vient de connaître plusieurs années successives de repositionnement – inachevé – dans la démocratie française. En 2013, il présente un fonctionnement qui, s'il ne correspond pas encore à un rythme de croisière, donne une nouvelle assise et une cohérence accrue aux mesures à portée sociale. On peut en attendre une utilité renforcée pour les salariés.

La boucle part de la concertation entre le Gouvernement, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales puis ouvre le débat, par la conférence sociale, à d'autres acteurs de la société civile ; elle génère un agenda social, se poursuit dans des groupes de travail et/ou dans la négociation entre partenaires sociaux ; elle conduit – avec ou sans accord préalable – aux projets de loi du Gouvernement et au vote des parlementaires ; elle s'achève par des évaluations plus ou moins abouties, plus ou moins différées (dispositifs prévus par les accords, comité de suivi de l'agenda social, évaluation institutionnelle des politiques publiques). Elle est désormais rôdée.

Ce fonctionnement du dialogue social est d'autant plus intéressant qu'il est le fruit des initiatives conjointes de l'État (conduite de la concertation), des partenaires sociaux (détermination de leurs priorités dans leur propre agenda, définition du dispositif de suivi) et de la société civile (propositions, réactions). La relation privilégiée entre État et partenaires sociaux représentatifs est affirmée par la primauté accordée aux concertations tripartites et à la négociation sur certains sujets.

Le bilan réalisé en novembre 2013 par le comité de suivi du dialogue social montre que le programme établi (par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations patronales) est globalement respecté, avec la souplesse et les reports engendrés par l'irruption de priorités imprévues. L'avancée des négociations et des travaux, l'expérience accumulée, permettent de réajuster l'agenda.

1.2. Représentativité prouvée des syndicats négociateurs

L'année 2013 est par ailleurs marquée, conformément à la loi du 20 août 2008, par la première mesure de la représentativité syndicale qui confirme l'entrée du dialogue social dans sa maturité. La fiabilité peu contestée de la mesure et ce que révèlent ses résultats – une majorité de suffrages pour le syndicalisme dit “réformiste”, c'est-à-dire axé sur les propositions, la recherche de compromis et l'engagement – sont la marque de cette évolution.

Du côté syndical, les acteurs sont désormais plus légitimes aux yeux de ceux qu'ils représentent ; ils savent ce qu'ils pèsent respectivement et leurs interlocuteurs le savent aussi. Le taux de participation (62,95 %) au premier tour des élections professionnelles dans les entreprises de plus de dix salariés (hors production agricole) est honorable. Le premier tour leur étant réservé, ce taux doit être porté au crédit des organisations syndicales, dont l'action de proximité semble suffisamment convaincante pour justifier ce niveau de participation. Le différentiel entre ce taux et celui (42,80 %) de la participation globale – qui inclut les salariés des très petites entreprises (TPE) et de la production agricole – s'explique par l'abstention massive des salariés des TPE, invités à voter non pas pour des représentants de chair, mais sur sigle, pour une organisation syndicale qu'ils n'ont pas vue concrètement à l'œuvre, en proximité. Ce différentiel à lui seul plaide pour une représentation plus tangible des salariés des TPE.

Dans ce cadre perfectible mais déjà bien en place, malgré une situation économique et sociale toujours préoccupante, la négociation collective a pu produire quatre accords nationaux interprofessionnels (ANI). Deux d'entre eux sont des accords-cadres qui apportent à la fois des résultats concrets immédiats pour les salariés et des évolutions structurelles dont les effets à long terme devraient améliorer les relations sociales et permettre un dialogue utile pour la compétitivité, l'emploi et la qualité de vie au travail.

La CFDT est signataire de ces quatre accords.

II. NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE : L'URGENCE ET LA CONSISTANCE

Les quatre ANI conclus en 2013 ont un point commun : ils ont été négociés avec une échéance programmée, à un rythme soutenu censé correspondre à l'urgence du problème posé. L'urgence était plus ou moins pressante. Dans le cas de l'ANI relatif aux régimes des retraites complémentaires, elle a été le paramètre déterminant, les autres paramètres ayant été renvoyés à un traitement ultérieur. Les trois autres ANI – un accord-cadre au début de l'année, un autre à la fin, un accord expérimental en juillet – sont d'une autre portée et pourraient, s'ils s'appliquent tels qu'ils ont été voulus, transformer le cadre et la nature du dialogue social, en particulier dans les entreprises.

II.1. Question récurrente de la pérennité des régimes de retraite complémentaire

Cette négociation difficile a été initiée en 2012. Elle était indispensable pour préserver, même provisoirement, la stabilité financière, menacée à court terme, des régimes de retraite complémentaire.

L'ANI, conclu le 13 mars 2013, prévoit une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation pendant une durée de trois ans, ainsi qu'une augmentation du taux de cotisation de 0,2 % d'ici 2015. Il permet ainsi de consolider les comptes de l'ARRCO et de l'AGIRC⁽¹⁾, même si la question de leur financement à moyen terme n'est pas totalement réglée, en particulier pour l'AGIRC.

Le texte préserve les acquis de l'accord de 2011, en particulier la stabilité du rendement pour les actifs jusqu'en 2015 et le maintien jusqu'en 2018 des possibilités de départ sans décote avant 65 ans.

Il prévoit une rencontre annuelle des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés représentatives afin d'évaluer la situation des régimes et d'envisager les suites nécessaires.

Enfin il inscrit les régimes complémentaires dans la perspective d'une réforme plus large du système de retraite, en mettant notamment à leur programme de travail la question du repérage des retraités modestes.

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

II.2. Trois ANI qui transforment le cadre et les pratiques du dialogue social

II.2.1. Favoriser la compétitivité et sécuriser l'emploi par de nouvelles pratiques de consultation et de négociation

L'ANI "pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés", signé le 11 janvier 2013, a été négocié au cours du dernier trimestre 2012.

Avec une économie en panne et un marché du travail malade (cinq millions de chômeurs, autant de précaires), la négociation était prioritaire sur l'agenda de l'État et des partenaires sociaux. Il s'agissait d'aborder autrement les thèmes – toujours d'actualité – de la négociation compétitivité-emploi, amorcée sous le précédent quinquennat. La nouvelle négociation s'est avérée difficile mais brève si l'on considère l'ampleur des évolutions qu'elle initie cet accord-cadre et les champs qu'il couvre.

Pour la CFDT, cette négociation recouvrait quatre enjeux principaux :

- Il n'est pas possible de réduire par accord le volume du chômage. En revanche, il fallait s'attaquer à l'hyper-flexibilité tacite du marché du travail français en cherchant à accroître les droits des demandeurs d'emploi mais aussi à réduire la précarité (17,6 % des salariés à temps partiel, 9 % en contrat court). En effet, la variable d'ajustement d'un marché du travail réputé "rigide" existe, se développe et se fixe principalement sur une partie des salariés qui restent prisonniers de la précarité. Parmi eux, beaucoup de femmes.
- Il fallait aussi créer les conditions pour maintenir et développer l'emploi par tous les moyens : la compétitivité des entreprises est une condition déterminante, qui repose en partie sur le coût du travail. Mais d'autres facteurs sont tout aussi importants pour la compétitivité : l'anticipation des évolutions nécessaires par les employeurs comme par les salariés, les investissements pour développer l'activité et les marchés, l'adaptation des compétences et de l'organisation du travail en conséquence.
- Il fallait encore développer l'employabilité des salariés, par un accès renforcé à la formation et à l'information sur les possibilités professionnelles qui s'offrent à eux. Cela permet de sécuriser leurs parcours et agit

aussi sur la compétitivité en fluidifiant la mobilité interne et externe, sans perte de motivation.

- Enfin, en situation de crise, de déplacement de marchés et de destruction d'emplois dans certains secteurs, il fallait sécuriser le cadre dans lequel se produisent les restructurations, avec le souci de préserver ce qui peut l'être et d'assurer des transitions professionnelles favorables aux salariés.

L'accord répond à ces enjeux par des droits nouveaux individuels (attachés au salarié en emploi ou demandeur d'emploi) et collectifs. L'ensemble de ces droits permet de mieux faire face aux différentes situations, récurrentes ou conjoncturelles, dans lesquelles peuvent se trouver les entreprises et leurs salariés et de mieux encadrer les situations "à risque social".

Une série de mesures répond au premier enjeu : réduire la précarité et assurer des droits décents, fondamentaux en période de crise économique prolongée. Parmi elles :

- L'inscription dans l'accord (et plus tard dans la loi) des "droits rechargeables" permet à un chômeur qui reprend un emploi de conserver les droits à l'assurance-chômage qu'il avait acquis et n'a pas utilisés. Cette mesure incite à la reprise rapide d'une activité, même provisoire, puisque le parcours professionnel à plus long terme est sécurisé. Elle peut contribuer au rééquilibrage des comptes de l'assurance-chômage.
- La taxation des contrats courts, la limitation des temps partiels subis, l'exonération de charges de trois mois (quatre mois dans les entreprises de moins de 50 salariés) pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes de moins de 26 ans gardés au-delà de leur période d'essai sont autant d'avancées vers des emplois et une vie de meilleure qualité, avec un accès facilité au logement, à la santé, à la formation...
- La mise en place obligatoire d'une complémentaire santé collective au plus tard en janvier 2016, pour tous les salariés, vient compléter ces mesures de sécurisation des parcours. Elle bénéficiera à près de quatre millions de salariés qui en sont aujourd'hui privés et renoncent parfois à se soigner. Par ailleurs, un salarié qui perd son emploi peut conserver pendant douze mois, s'il le souhaite, sa complémentaire santé-prévoyance.

Plusieurs mesures visent, indirectement ou directement, à maintenir et développer l'emploi, dans l'entreprise et en général, ainsi que l'employabilité des salariés, répondant aux deuxième et troisième enjeux évoqués plus haut :

- L'une des plus importantes réside dans la consultation des représentants des salariés sur les options stratégiques de l'entreprise (à partir de 50 salariés), avant la prise de décision par l'organe exécutif, rendue possible par l'instauration d'une base de données unique (BDU) accessible en permanence aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux délégués syndicaux. L'accord esquisse les contenus de la BDU et fournit en annexe son architecture souhaitable. Elle doit réorganiser de façon plus lisible les informations des IRP mais surtout introduit une dimension rétrospective et prévisionnelle (à trois ans), qui permet d'analyser en continu les évolutions de l'entreprise.

C'est un atout notamment pour la sécurisation de l'emploi car cela permet à l'employeur et aux représentants des salariés de relier, ensemble, les évolutions de l'activité à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Pour cette raison, la BDU – élaborée (mais pas tout à fait finalisée) par les organisations patronales et syndicales dans le cadre d'une précédente délibération inaboutie sur la modernisation du dialogue social – a été introduite dans cet accord. Pouvoir anticiper les évolutions économiques et sociales d'une entreprise apparaissait indispensable aux protagonistes de la négociation.

La consultation sur la stratégie de l'entreprise s'accompagne d'un nouveau droit à expertise.

- Le poids nouveau sur le processus décisionnel que crée cette consultation est accru dans les plus grandes entreprises (peu sont concernées) par l'introduction de représentants des salariés (deux au maximum), avec voix délibérative, au conseil d'administration. Cette participation encore modeste à la gouvernance de l'entreprise représente un atout supplémentaire pour la compréhension des enjeux et l'anticipation.
- D'autres mesures de sécurisation ont trait au développement des compétences et à leur adaptation aux besoins des entreprises et des salariés, dans le périmètre de l'entreprise et au-delà : renforcement des négociations obligatoires de GPEC par un volet portant sur le plan de formation, sur l'utilisation des différentes formes de contrat de travail (dont le contrat de génération) et sur la mobilité interne ; création du

compte personnel de formation (CPF) ; création d'un droit à la mobilité volontaire qui permet de tester un emploi dans une autre entreprise, avec garantie de retour en cas d'échec ; mise en place d'un conseil en évolution professionnelle dans chaque territoire ; élargissement des possibilités de formation pour les jeunes en contrat à durée déterminée (CDD) ; allongement du congé de reclassement...

Les mesures relatives aux cas les plus épineux (menaces sur l'emploi, réduction, cession ou cessation d'activité avérées) ont provoqué des réactions polémiques. Pour la CFDT, elles répondent pourtant au quatrième enjeu de sécurisation. En effet, elles encadrent juridiquement des pratiques jusqu'à présent sauvages et évitent la prolongation – épuisante pour les salariés – de situations délétères dont ils ne sortent jamais gagnants.

- Ainsi, les accords de maintien dans l'emploi – qui permettent à une entreprise en grave difficulté conjoncturelle de prendre des mesures temporaires sur le temps de travail ou les salaires pour passer ce cap difficile tout en maintenant l'emploi – doivent-ils être majoritaires (50 %), à durée déterminée de deux ans au maximum. Les efforts des salariés doivent être récompensés quand la situation de l'entreprise s'améliore. Ces trois points représentent une avancée au regard des pratiques précédentes : accord à 30 % selon la règle classique, durée indéterminée, absence de clause de retour à meilleure fortune.
- Les procédures de licenciement économique et les contenus des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) peuvent désormais être négociés dans le cadre d'accords majoritaires, ou présentés en consultation au comité d'entreprise par l'employeur, puis validés par l'administration. L'homologation en amont garantit le respect des droits des salariés (sinon, le licenciement ne peut pas être prononcé). Là encore, c'est mieux qu'avant : les licenciements abusifs peuvent être évités (le juge pouvait ordonner le versement de dommages et intérêts, mais dans des délais longs, et les salariés avaient perdu leur emploi).

Les espaces ouverts par cet accord-cadre sur la sécurisation de l'emploi ont pu être complétés par des négociations ultérieures (sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ; sur la formation professionnelle ; sur l'assurance-chômage).

Des points restent à parfaire dans d'autres négociations : c'est le cas notamment des conditions d'utilisation de la BDU, qui devraient conduire

à un processus plus rationnel d'information-consultation, mieux articulé à la négociation collective.

Par ailleurs, l'outil BDU exige, pour jouer pleinement son rôle et démontrer son utilité, une adaptation à chaque situation qui implique une négociation dans l'entreprise, canalisée de préférence par des recommandations de branche pour consolider les pratiques de classification, de rémunération et de GPEC. Cette orchestration de la mise en œuvre est d'autant plus importante que le bon usage de cet outil concerne, au-delà de la sécurisation de l'emploi, tous les sujets économiques et sociaux.

Malgré une signature en tout début d'année 2013, le recul manque pour évaluer l'ANI sécurisation de l'emploi. Par exemple, deux accords de maintien dans l'emploi seulement ont été signés. Il faut néanmoins souligner que, contrairement à ce que certains annonçaient, le nombre de PSE n'a pas explosé. Les PSE résultant d'accords plutôt que de décisions unilatérales ont été plus nombreux qu'escompté. Et le taux de validation ou d'homologation par l'administration est de 90 %, démontrant que l'encadrement renforcé porte ses fruits.

II.2.2. Améliorer la qualité de vie au travail par un accord de "méthode"

Signé le 19 juin 2013, l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVT-EP) est un accord expérimental d'une durée de trois ans que l'on peut qualifier d'accord de méthode. Il n'est pas normatif mais se traduit pourtant par une obligation de négocier dans les entreprises.

Il ouvre des perspectives d'avenir favorables pour engager dans les entreprises, les branches et les territoires un dialogue social rénové portant sur le travail, son organisation, la conciliation des temps et l'égalité professionnelle.

Il modifie en profondeur les modes d'approche défensifs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour aborder le travail dans sa construction même, en redonnant la parole aux salariés. En ce sens, il constitue une étape importante dans la façon d'appréhender le sujet.

Cet accord devrait trouver sa traduction concrète dans la vie des salariés, donc dans les entreprises.

Le principe est une approche systémique de la QVT-EP qui s'affranchit des approches segmentées de différentes négociations pour améliorer la qualité de vie au travail, faire progresser l'égalité professionnelle et la conciliation des temps. L'approche intégrée de l'égalité professionnelle, portée par la CFDT dans toutes les négociations, trouve dans cet accord une possibilité de traduction concrète.

Cette approche systémique est centrée sur la réalité du travail effectué dans l'entreprise. En conséquence, les thèmes pouvant être abordés sont nombreux : qualité de l'engagement, de l'information, des relations sociales et de travail, du contenu du travail, de l'environnement physique, de l'organisation du travail ; possibilités de réalisation et de développement personnel ; respect de l'égalité professionnelle ; conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Les thèmes de dialogue et de négociation pour améliorer la qualité de vie au travail sont nombreux, la liste ci-dessus n'est pas exhaustive et doit être adaptée au cas de chaque entreprise. Toutefois, les deux derniers points de la liste sont incontournables et font l'objet de dispositions spécifiques.

- L'accord demande au législateur que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées, sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu de chacune des obligations. Au-delà de l'égalité salariale, il prescrit la mise en place d'un groupe de travail national paritaire, chargé de réfléchir à l'utilisation des éléments de la BDU sur lesquels doit s'appuyer l'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, afin que celle-ci trouve sa pleine efficacité, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME). Ce groupe élaborera notamment un indicateur de promotion sexuée. Il appelle à un meilleur partage de la parentalité et un rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement, par une rénovation du congé parental et des aménagements permettant de faciliter le retour à l'emploi des salariés en congé parental d'éducation.
- L'accord prévoit des dispositions relatives à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Pour la CFDT, cette dernière ne doit pas compromettre les aspirations de carrière des salariés, ni restreindre leur pouvoir d'achat. De ce point de vue, la présentation dans l'accord

QVT-EP du temps partiel comme une solution possible de conciliation est un compromis provisoire. Elle entre en contradiction avec l'esprit de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, qui encadre fortement le temps partiel subi. La CFDT estimait souhaitable d'aller plus loin dans le même sens et de favoriser une organisation de travail permettant, par exemple, de cumuler plusieurs emplois ou d'avoir une poly-activité dans l'entreprise.

Le sujet est complexe et clivant, et le rapport de force n'a pas permis d'aller jusque-là. Des améliorations ont cependant été trouvées : le salarié qui le souhaite doit avoir la possibilité d'aménagements horaires pour une période limitée ; les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise, examinées dans le cadre de leur entretien professionnel ; les entreprises doivent veiller à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel (des indicateurs de suivi non discriminants doivent être élaborés).

Enfin, les partenaires sociaux identifieront, sur les territoires, les activités pour lesquelles les groupements d'employeurs, ou des dispositifs analogues, pourraient contribuer à la sécurisation du parcours professionnel des salariés concernés.

La CFDT n'abandonne pas le projet d'un compte épargne temps "portable" attaché au salarié. Elle a obtenu qu'une réflexion soit engagée, en 2014, sur l'harmonisation des droits aux différents types de congés existants actuellement (parentaux et personnels), en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation, et sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre.

La mise en œuvre de l'accord QVT-EP se joue dans les entreprises, les branches et les territoires. Compte tenu de la nature de l'accord, le suivi et l'évaluation seront déterminants et l'accord en trace précisement les modalités.

- Dans les entreprises, le sujet doit faire l'objet d'une négociation collective. Les entreprises ont le choix entre deux possibilités :
 - la signature d'un accord triennal QVT-EP majoritaire qui peut regrouper d'autres thèmes de négociation (sauf salaires), sans remettre en cause le contenu de chacune des négociations obligatoires regroupées ;

- à défaut, l'obligation d'engager annuellement, dans le cadre de la négociation sur le droit d'expression des salariés, une négociation spécifique sur la QVT.

La première option reflète le mieux l'esprit de l'ANI et présente l'avantage de mettre en cohérence différents sujets de négociation. Si elle est retenue, l'accord est conclu pour trois ans et s'inscrit dans un schéma articulant : un diagnostic ; l'élaboration et la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles ; les modalités d'expression directe des salariés sur leur travail, d'amélioration de leurs processus de travail ; les marges d'autonomie dont ils pourraient disposer ; l'accompagnement des équipes de direction et du management ; l'utilisation appropriée des technologies de l'information et de la communication ; la définition du rôle des IRP dans la mise en œuvre de l'accord ; des indicateurs de suivi.

- L'ANI prévoit pour les branches professionnelles un rôle de négociation, d'information, d'incitation et d'appui, notamment aux PME et TPE (méthodologie, outils dont une liste d'indicateurs QVT-EP, expérimentations visant à permettre l'expression directe des salariés sur leur travail, avec diffusion des résultats...).
- Le territoire joue un rôle évident sur plusieurs aspects de la QVT-EP. L'accord prévoit que les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les unions territoriales des syndicats de salariés procéderont à l'identification des besoins. Ils interpellent les acteurs concernés (collectivités locales, entreprises dans lesquelles travaillent les salariés, éducation nationale, entreprises qui organisent le transport, bailleurs sociaux, etc.) pour conduire des concertations intégrant les déterminants de la QVT, ainsi que les éléments résultant de la GPEC territoriale.
- Le comité de suivi prévu par l'accord examine les expérimentations menées par les branches et les entreprises. Il devra évaluer l'effet de l'accord sur l'égalité professionnelle et sur la qualité de vie au travail. Un premier bilan d'étape doit être réalisé en fin d'année 2014, à mi-parcours, afin d'adapter la mise en œuvre de l'ANI avant la date de son échéance.

La nature de cet accord exige un engagement fort des signataires pour qu'il ait une influence concrète sur la vie quotidienne des salariés, femmes et hommes, dans les entreprises. Sa portée sera jugée à la qualité de sa mise en œuvre.

II.2.3. Redonner de la crédibilité à la formation professionnelle en modifiant le système

L'ANI relatif à la formation professionnelle signé le 14 décembre 2013 décline en partie des principes généraux définis par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il répond également à la feuille de route gouvernementale, notamment sur la question du financement des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales.

Cet ANI change profondément la logique du système de formation professionnelle : il remplace pour les employeurs l'obligation de dépenser par une obligation de former et améliore la mutualisation réelle de la collecte sur des objectifs politiques prioritaires (demandeurs d'emploi, TPE, socle de compétences...).

Pour les salariés, l'accord fait du CPF (créé par l'ANI du 11 janvier 2013 et dont les contours restaient à définir) un vrai moyen de formation qualifiante avec une base de 150 heures, améliorée au regard du droit individuel à la formation (DIF), des abondements complémentaires fixés par des accords collectifs d'entreprise, de branche ou interprofessionnels, et des règles d'utilisation sur le temps de travail.

Un entretien professionnel tous les deux ans au moins et un bilan récapitulatif tous les six ans garantissent à chaque salarié, dans chaque entreprise, la prise en charge concertée du développement de ses compétences. Dans les entreprises (à partir de 50 salariés) un abondement correctif de son CPF est automatique pour le salarié dont le bilan récapitulatif révèle qu'il n'a pas bénéficié de tous ses droits. La CFDT a obtenu que les signataires de l'ANI recherchent d'ici 2017 une adaptation de cette mesure aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Les entreprises n'ont plus à justifier annuellement d'avoir dépensé 0,9 % pour la formation de leurs salariés. En revanche, elles devront verser une contribution unique d' 1 % de leur masse salariale (pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution reste fixée à 0,55 %). Cela se traduit dans les faits par une augmentation de la contribution mutualisée des entreprises (1 % dorénavant contre 0,7 % aujourd'hui) au profit principalement des TPE, du CPF et des demandeurs d'emploi. Une partie (0,2 %) de cette contribution pourra être déduite par les entre-

prises (quelle que soit leur taille) qui définiront par accord d'entreprise ou de branche une politique de mise en œuvre du compte personnel de formation de leurs salariés.

Sur un plan collectif, les données relatives à la formation contenues dans la BDU jouent le même rôle que l'entretien professionnel et le bilan récapitulatif à titre individuel : elles permettent de vérifier que l'employeur s'acquittent de son obligation de développer les compétences de tous ses salariés de façon équitable.

Le rôle et les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sont clarifiés.

La gouvernance nationale (CPNFPE) est renforcée pour piloter les politiques paritaires emploi-formation et coordonner celles-ci avec les pouvoirs publics, pour suivre et évaluer les dispositions prises.

La gouvernance régionale est rénovée : la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE) est remplacée par un comité paritaire régional pour la formation et l'emploi (CPRFPE) qui a la charge d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires nationales et d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics en région.

Enfin, l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion du 17 février 2012 sera appliqué dans tous les organismes paritaires de la formation professionnelle.

Parallèlement à cet ANI, la loi a mis en œuvre un financement des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales qui met fin au préciput.

S'il est évident pour la CFDT que les cotisations des adhérents doivent rester la première ressource des organisations, trois raisons rendaient cette réforme indispensable :

- le besoin de circuits de financement transparents et justifiés ;
- la consolidation juridique de ressources existantes, mais fragiles ;
- la nécessité d'un financement plus équitable : les organisations syndicales remplissent des missions d'intérêt général qui n'étaient jusqu'alors pas financées ; les conséquences de la réforme de la représentativité devaient être intégrées.

Le dispositif imaginé par les pouvoirs publics est simple dans son principe, un fonds dédié alimenté par quatre sources de financement pour trois types d'activité :

- le dialogue social et sa mise en œuvre (y compris le paritarisme), financés par une cotisation payée par l'ensemble des entreprises et une contribution des organismes paritaires ;
- les missions d'intérêt général, financées par l'État ;
- la formation syndicale, l'information et l'animation des salariés exerçant une activité syndicale, cofinancées par les contributions de l'État et des entreprises.

La mise en œuvre risque d'être plus complexe. Une négociation inter-professionnelle doit proposer les modalités concrètes d'organisation de cette mécanique dont les curseurs seront fixés par décret.

- L'un des points essentiels de la négociation sera de consolider le financement par les entreprises et d'empêcher la remise en cause des accords sectoriels existants.
- Un autre point portera sur la prise en compte de la représentativité. La répartition uniforme des financements nierait la réalité de l'implantation qui résulte du travail réalisé autant qu'elle détermine celui à faire.

C'est seulement à l'issue de ce processus que l'on saura si les moyens mis à la disposition des organisations syndicales répondent aux objectifs de démocratie sociale.

II.3. Transposition législative : vertus et faiblesses

La boucle vertueuse de la consultation sociale, passant par l'étape de la négociation, permet de parvenir à une transcription législative – quand elle s'impose, comme dans le cas des deux accords-cadres – qui respecte les accords sur l'essentiel.

L'accord QVT-EP, de façon plus circonscrite, nécessitait aussi pour s'appliquer deux transcriptions législatives, afin de permettre la négociation regroupée de certaines obligations de négocier et leur mise en cohérence. C'est chose faite.

Toutefois, la CFDT constate quelques écarts à l'esprit des accords, qui pourraient s'avérer préjudiciables pour les bénéficiaires des mesures

escomptées comme pour les signataires, dont l'intention est mal traduite. Deux exemples en témoignent :

- La décision du Conseil constitutionnel – qui récuse les clauses de désignation par les branches au nom de la liberté d'entreprendre – et la fiscalisation de la part “employeurs” retardent et compliquent l'entrée en application de la complémentaire santé pour tous, amplifiant par contamination les autres petites difficultés techniques inhérentes à toute mise en œuvre.
- Pour la BDU, des altérations effectuées par le législateur dans la louable intention de préserver les droits existants ou la confidentialité de l'information pourraient compromettre l'utilisation rationnelle et efficace de cet outil. Les notions d'exhaustivité, d'enrichissement par la négociation d'entreprise, concernant la transposition des obligations d'information, peuvent nuire à la lisibilité recherchée. Dans l'ANI, les délégués du personnel faisaient partie des destinataires des informations de la BDU. Leur exclusion dans la réglementation, et un vocabulaire visant à compartimenter leurs missions “respectives”, risquent de maintenir le cloisonnement des IRP que les signataires souhaitaient atténuer. Les protagonistes du dialogue social dans l'entreprise n'ont rien à y gagner, en temps passé par les uns et les autres comme en efficacité.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions des accords, notamment quand elles sont “souples”, est forcément lente : il y a le temps de la transposition législative, celui de l'assimilation de réformes qui modifient les outils ou les pratiques, la suspension de mesures décidées sur le principe mais dont les modalités d'application doivent être négociées à différents niveaux ou nécessitent le développement de solutions techniques.

Les signataires devront veiller à ce que la lenteur relative ne conduise pas à affaiblir ces mesures décidées en 2013, qui s'articulent et se complètent et que la situation exigeait.

III. NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES, LES ENTREPRISES, LES TERRITOIRES : EXERCICES IMPOSÉS ET MOROSITÉ

III.1. Dans les branches et les entreprises

Dans la plupart des branches, le dialogue social est toujours difficile en raison de la conjoncture économique dégradée et des efforts demandés aux salariés. Dans l'industrie, les négociations sur la compétitivité ont permis de sauver de nombreux emplois.

Les grandes branches ont entrepris de décliner les accords nationaux interprofessionnels sur le contrat de génération, la sécurisation de l'emploi ou la QVT-EP, mais au rythme des transpositions législatives, avec peu de visibilité sur les résultats à espérer pour l'instant.

Bien que le salaire reste le thème n° 1 de la négociation collective, le contenu des accords a peu évolué en 2013 : des augmentations générales de plus en plus rares et avec des taux très faibles, en ligne avec l'inflation. La pratique du "talon" s'enracine, comme une solution par défaut dans une ambiance très morose. Des accessoires et des périphériques au salaire sont parfois négociés pour parer tant bien que mal au risque de décrochage du pouvoir d'achat.

Le sentiment que la négociation collective est un facteur de moins en moins déterminant pour la formation des salaires réels gagne du terrain. La sophistication de certaines pratiques de rémunération alimente le soupçon d'injustice et de distribution inégalitaire des rémunérations dans l'entreprise. Un phénomène accentué par l'érosion des repères collectifs sur la valeur du travail (classifications, qualifications).

Les négociations sur les classifications professionnelles de branche restent peu nombreuses. Ce sont des chantiers longs et complexes. Ils sont pourtant indispensables, tant dans une démarche GPEC pour baliser des trajectoires professionnelles, que pour restaurer et donner du sens à des hiérarchies salariales très tassées dans les premiers niveaux de grille, mais qui s'envolent dans les niveaux élevés.

La BDU doit permettre aux acteurs du dialogue social de s'emparer de la question du partage de la valeur entre les parties prenantes de l'entreprise d'une part, de la distribution des rémunérations, sous toutes ses formes et du bas en haut de la hiérarchie, d'autre part. C'est le levier

que les partenaires sociaux doivent actionner en priorité pour dissiper les soupçons, identifier les écarts injustifiés (entre les femmes et les hommes notamment) et les supprimer, donner sens à la rémunération équitable du travail.

III.2. Dans les territoires et les TPE

Après la généralisation à l'ensemble des régions, en 2012, des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), le dialogue social entre les artisans et les syndicats, qui s'y instaure progressivement, a traité essentiellement de trois thématiques : l'emploi (contrats de génération, transmissions d'entreprises, métiers en tension...), les conditions de travail et les activités sociales et culturelles (dont la mise en place se développe peu à peu pour les salariés des TPE). En matière d'emploi, un accord sur le chômage partiel a été signé et un observatoire des métiers a été créé.

Dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, une négociation s'est engagée en 2013 sur l'insertion et l'emploi des jeunes, elle s'est conclue par un accord en 2014.

IV. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL "UTILE"

Le nombre global d'accords et d'avenants signés en 2013, encore important, est inférieur à celui de 2012. Ce tassement se vérifie à tous les niveaux (sauf au niveau territorial, où le nombre d'accords reste néanmoins très faible), sur presque tous les sujets et dans la plupart des branches. Il témoigne peut-être de la difficulté de négocier quand l'économie se porte mal, mais ne permet pas d'interprétation générale sur la portée des accords conclus.

Au niveau interprofessionnel national, ce n'est pas le nombre d'accords, mais plutôt leur capacité à modifier profondément la qualité du dialogue social qui caractérise l'année 2013. Les éléments sont là pour permettre de passer des discours aux actes.

La mise en œuvre de réformes structurelles en période de crise ne va pas de soi. Elles n'ont pas de visibilité pour les salariés et coïncident mal avec la demande sociale de mesures concrètes et immédiates. Et quand

des mesures concrètes, néanmoins décidées, en appellent à la solidarité de citoyens eux-mêmes éprouvés, il peut y avoir de l'incompréhension.

Il s'agit pourtant, dans les années qui viennent, de conduire à leur terme les réformes engagées et leurs suites, en essayant de préserver leur cohérence. Ainsi la mesure de la représentativité patronale – dont la démocratie sociale a besoin pour achever le processus de légitimation de ses acteurs – est-elle en train de se mettre en place. Il devrait en être de même des autres “compléments” attendus (suite des ANI “jeunes”, processus d'information-consultation, reconnaissance des parcours militants...).

L'importance des réformes actées plaide pour une pause – relative – dans la négociation. Leur déclinaison effective et pertinente par les branches professionnelles et les entreprises nécessite de la réflexion, de l'engagement, de la ténacité et... du dialogue entre les parties prenantes. L'effervescence et la dispersion y sont peu propices.

Il convient toutefois de ménager un espace pour la négociation des réformes de “rattrapage” indispensables, celles qui visent à établir l'égalité de droits de tous les salariés (représentation des salariés des TPE, application aux entreprises de moins de cinquante salariés des mesures décidées pour les autres...).

Les négociations achevées en 2013, confirmant une tendance amorcée depuis quelques années, insistent sur le suivi et l'évaluation des dispositions prévues par les accords. Le choix d'accords à durée déterminée comme celui de la QVT-EP va dans le même sens : se donner le droit d'expérimenter, sans oublier de regarder ce que cela produit. L'évaluation est d'autant plus nécessaire que des marges d'autonomie sont laissées aux entreprises ou aux branches dans l'interprétation des textes ou dans leur mise en œuvre pratique.

Les conditions globales de la négociation ne permettent pas toujours de parvenir à des accords complets. Par ailleurs, il est utile que les accords laissent des espaces d'autonomie et d'innovation. Cependant, les négociateurs devront peut-être s'interroger sur l'équilibre à trouver entre ces risques consentis et la “sécurisation” de leurs engagements réciproques. Certains des incidents de transposition des accords dans la loi s'expliquent par la technicité des mesures, difficiles à s'approprier pour des parlementaires non spécialistes des questions sociales d'entreprise. D'autres sont à imputer au rythme précipité des négociations. Si la rapidité est parfois imposée par

l'actualité, elle peut nuire quand les solutions retenues exigeraient une analyse très détaillée, à l'instar de celle qui est maintenant admise pour la phase de diagnostic.

L'inscription à l'agenda social et au sein même des accords-cadres de groupes de travail paritaires sur les sujets émergents dans l'actualité constitue une solution pour s'affranchir de la précipitation.

Usine à gaz pour certains, "révolution" pour d'autres, réforme nécessaire pour les signataires, le nouveau cadre des relations sociales en entreprise – établi autour de la compétitivité, de la sécurisation de l'emploi et des parcours et de la qualité du travail – entre dans l'épreuve des faits. Il devra encore mobiliser tous les niveaux de la négociation pour se parfaire et imposer la mise en place du dialogue social "utile". Il pourra alors être jugé sur ses résultats.



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

I. 2013 : UNE ANNÉE PLEINE D'EFFERVESCENCE POUR L'ENVIRONNEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DE BRANCHE ET AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Le cadre dans lequel se sont déroulées les nombreuses négociations collectives en 2013 a été marqué par trois événements majeurs, qui pourraient expliquer pour partie un certain repli de l'activité conventionnelle par rapport à 2012 :

- une forte agitation autour de la qualité des acteurs de la négociation,
- une restructuration des branches enclenchée à marche forcée,
- des questions en suspens sur le cadre juridique des accords collectifs.

I.1. Une forte agitation autour de la qualité des acteurs de la négociation

Les deux "côtés" de la table de la négociation ont suscité, en 2013, une très grande attention car des rendez-vous majeurs étaient prévus.

I.1.1. La publication très attendue des arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national et dans les branches

L'année 2013 a marqué la fin de la période transitoire du maintien de la présomption irréfutable de représentativité au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches, système antérieur à la loi du 20 août 2008.

L'audience, nouveau critère légal avec un seuil de 8 %, devait être mesurée et rendue publique avant le 31 mars 2013 pour le niveau national interprofessionnel. Ensuite, la qualification d'organisation syndicale représentative devait être proclamée par l'administration avant le 21 août 2013 au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches.

Le 29 mars ont été rendus publics les résultats d'audience au niveau national interprofessionnel. Puis a commencé la période de vérification des autres critères de représentativité par la direction générale du travail (DGT) pour rendre le premier arrêté de représentativité sous l'empire de la loi du 20 août 2008, le 30 mai 2013. Par cet arrêté, la confédération CFE-CGC est reconnue représentative pour les quatre ans à venir, tout comme les quatre autres confédérations déjà représentatives par le passé.

Dans ce même arrêté, apparaissent les poids d'engagement des organisations syndicales pour les accords nationaux interprofessionnels (ANI). Finalement, la liste des qualifiés n'a pas bougé, mais les rapports de force oui dans la validité des accords, les "signatures" ayant des poids variables.

Un travail équivalent par branche (par identifiant de la convention collective dans les faits) a été entamé pour parvenir à la publication d'arrêtés de représentativité jusqu'à la fin de l'année 2013. Dans ces arrêtés, apparaissent les organisations représentatives pour la négociation collective de la branche concernée et leur poids d'engagement pour la validité de l'accord.

De nouveaux acteurs ont été reconnus, peu ont encore disparu grâce au maintien jusqu'en 2017 d'une présomption de représentativité pour les organisations affiliées à une confédération représentative. La vérité des "prix" conventionnels sera en 2017.

Cependant, une trentaine de ces arrêtés (y compris l'arrêté du 30 mai 2013) font l'objet de divers contentieux dont l'issue sera connue au mieux en 2014.

L'impact sur la négociation de branche se fera surtout sentir en 2014. Quant à celui sur la négociation collective au niveau national interprofessionnel, il a été immédiat à travers la conclusion valable de l'ANI sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle le 19 juin 2013 et de l'ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.

I.1.2. La réforme de la représentativité patronale “entre amis”

Dès le lancement de la réflexion sur la réforme du dialogue social en 2005 et le renforcement de la légitimité des acteurs, la CFE-CGC a fait part de la nécessité de travailler à la légitimité des organisations syndicales comme des organisations professionnelles. À l’occasion du rapport Hadas-Lebel de 2006 comme des débats sur la loi du 21 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, la CFE-CGC a rappelé la nécessité d’acteurs légitimes de chaque côté de la table.

La réforme a été réalisée pour les organisations syndicales sur la base de différents rapports, un avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE), un document d’orientation pour une négociation collective. Aucune réflexion de même nature au sujet de la représentativité, malgré une tentative d’amorce de débat à travers le rapport de Jean-Frédéric Poisson de 2009 sur les branches.

Le chantier de la réforme de la représentativité patronale a été impulsé par le Gouvernement de Jean-Marc Ayrault et a conduit à une négociation entre “amis” patronaux : le MEDEF, la CGPME et l’UPA ont abouti entre eux à une position commune à la veille de la conférence sociale de juin 2013 ; le ministre du travail a alors confié à Jean-Denis Combrexelle une mission sur la représentativité patronale. Et puis le Gouvernement a présenté un projet de loi qui deviendra la loi du 5 mars 2014.

Point de saisine du CESE, point de documentation d’orientation en vue d’une négociation paritaire, point de partage entre partenaires sociaux. Aucun parallélisme des formes n’a été retenu, un total paradoxe au regard de la place que le dialogue social devrait prendre dans la Constitution. La CFE-CGC n’a eu de cesse de dénoncer cette situation et ne peut que prendre acte des nouveaux critères de représentativité retenus dans la loi.

Le choix d’une audience s’est porté sur l’adhésion et non sur l’élection. La CFE-CGC considère que si l’adhésion a été jugée plus appropriée que l’élection pour fonder une légitimité, il devient incontournable de se poser la même question pour la légitimité des organisations syndicales. Comment les adhérents peuvent-ils être écartés de toute légitimité des organisations syndicales de salariés ?

1.2. La restructuration des branches enclenchée à marche forcée

Un autre évènement a agité le landernau du tissu conventionnel national et régional en 2013 : la restructuration des branches.

Évoquée régulièrement par différents ministres du travail comme un incontournable d'une plus grande efficacité des normes conventionnelles, la restructuration des branches est passée à une phase opérationnelle en 2013, l'air de rien.

D'abord à travers la décision du ministère du travail de ne pas rendre d'arrêté de représentativité pour 184 branches alors que la plupart des résultats étaient disponibles. Cela a pour conséquence de tuer toute discussion d'évolution dans la convention collective concernée. La CFE-CGC s'est opposée au sein du Haut Conseil au dialogue social (HCDS) à cette démarche, estimant que l'objet de la loi du 20 août 2008 était la légitimité des acteurs syndicaux et des accords collectifs, pas une remise en cause du tissu conventionnel existant. Par cette mise à mort des conventions collectives qui ne dit pas son nom, l'outil de mesure d'audience est détourné de son objectif. Nous avons rendu officielle cette position dans notre bilan sur l'application de la loi du 20 août 2008.

Ensuite par l'inscription dans le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale d'une mise à disposition exclusivement auprès de l'administration du travail, d'outils juridiques contraignant à la fusion ou à l'évolution des champs d'application des conventions collectives lors de l'extension. Cette initiative a été prise en violation de la feuille de route issue de la conférence sociale de l'été 2013 qui prévoyait un groupe de travail entre l'administration du travail et les partenaires sociaux pour faire un diagnostic commun du tissu conventionnel et étudier ensemble les moyens pouvant faciliter les regroupements de conventions collectives. La CFE-CGC le déplore et estime que cette attitude n'est pas propice à restaurer une confiance vis-à-vis de l'administration qui donne l'impression de mettre la main sur le tissu conventionnel, sans respecter la liberté et l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux.

1.3. Les questions en suspens sur le cadre juridique des accords collectifs

Les cinq premières années de vie de la loi du 20 août 2008 ont été remplies prioritairement par l'appropriation des nouvelles règles de la représentation syndicale. Une fois les acteurs représentatifs connus, le droit à la négociation collective va pouvoir s'exercer. C'est cette phase qui s'est ouverte en 2013 au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, avec ses règles spécifiques, au regard de celles en vigueur dans l'entreprise. Des questionnements ont été identifiés dès l'application de la loi du 20 août 2008 mais se posent concrètement depuis la publication des arrêtés de représentativité ; d'autres se dessinent.

- **La question des régimes différents de validité selon les niveaux de négociation**

La validité d'un accord d'entreprise et la validité d'un accord de branche (ou national interprofessionnel) ne répondent pas au même régime juridique. Dans le cas d'un accord d'entreprise, les signataires doivent réunir 30 % des voix exprimées lors des élections professionnelles (et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition réunissant 50 % des voix). Dans le cas d'un accord professionnel ou de convention de branche (ou national interprofessionnel), les signataires doivent réunir 30 % des voix exprimées en faveur des organisations syndicales représentatives présentes à la table des négociations (et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition réunissant la majorité des suffrages obtenus par ces mêmes organisations).

A priori, il nous semble que deux régimes de validité ne devraient pas exister. Les cinq années pratiques de négociation collective au niveau des entreprises nous ont conforté dans l'idée que la qualité de la négociation collective serait renforcée par une majorité d'engagement ou d'opposition calculée sur la base électorale des organisations syndicales reconnues représentatives, et non sur l'ensemble des suffrages valablement exprimés.

- **La question du calcul de l'audience et du poids d'engagement en vue de négocier un accord catégoriel**

La loi du 20 août 2008 a visé à renforcer la légitimité des organisations syndicales en conditionnant leur qualité représentative à un seuil d'audience et en exigeant un représentant syndical avec un score d'audience person-

nelle ; une fois ces acteurs légitimés pour négocier des accords, les accords doivent à leur tour répondre à des critères de validité liés à une majorité d'engagement qualitative.

À l'occasion de ces évolutions, la loi a confirmé le droit de négocier des accords catégoriels. Pour ce faire, la loi a retenu une correspondance entre le calcul de l'audience à partir de collèges électoraux et celui de la majorité d'engagement ou d'opposition. Lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à la signature par des organisations syndicales remplissant les conditions de majorité d'engagement dans ce collège.

Pour l'effectivité de cette règle, il importe de déterminer qui est représentatif pour être à la table des négociations d'une négociation catégorielle puis de déterminer le poids d'engagement. Le système doit donc être en mesure de déterminer l'audience des organisations syndicales dans ce collège et le poids d'engagement des organisations syndicales représentatives, lorsque la négociation se déroule au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel. Or, force est de constater que l'hétérogénéité des collèges électoraux lors des élections professionnelles d'une entreprise à l'autre, l'hétérogénéité des collèges électoraux entre les élections professionnelles, les élections TPE et les élections aux chambres d'agriculture, mettent à mal la traçabilité des voix vers tel ou tel collège.

Il nous semble qu'apparaît ici une carence pour garantir l'effectivité d'une négociation catégorielle. À moins de réglementer de façon uniforme dans toutes les entreprises et pour tous les types d'élections, le nombre des collèges et leur composition, la référence à un collège électoral est inadaptée.

• La question des modalités de révision de l'accord

Les nouvelles règles de validité des accords s'appliquent lors de leur conclusion, lors de leur révision et lors de leur dénonciation. La combinaison des règles actuelles montre des blocages potentiels. Le débat a été ouvert au sein de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) et du groupe de suivi du HCDS.

Certaines organisations envisagent de déconnecter la qualité de signataire avec la capacité de faire évoluer l'accord (plus besoin d'avoir signé

l'accord initial). La seule qualité de majorité représentative permettrait de faire et défaire un accord, ou de le modifier.

La CFE-CGC ne partage pas cette approche. Un accord collectif est un contrat. Il lie les signataires et seuls les signataires peuvent définir sa vie (création, évolution, fin). Nier la qualité de signataire au profit de la seule qualité de représentativité aurait pour conséquence de réinterroger la nature juridique de l'accord collectif. De plus, conditionner la vie d'un accord collectif à la qualité d'audience majoritaire des organisations syndicales va conduire à caler la vie d'un accord sur le rythme de détermination de la représentativité, donc du cycle électoral. C'est un boulevard pour privilégier une durée de vie déterminée des accords. Ce système-là va-t-il garantir une couverture conventionnelle de qualité aux salariés ? Nous ne le pensons pas.

Il nous semble mieux convenir de considérer que pour les avenants de révision, le calcul des 30 % d'engagement et 50 % d'opposition ne s'effectue pas en prenant en compte l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche, mais exclusivement l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche au moment de la signature de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'accord initial, puisqu'elles seules sont dans tous les cas habilitées à conclure l'avenant de révision.

- **La question du régime applicable pour la négociation d'un accord collectif de branche en cas de non arrêté de représentativité des organisations syndicales**

Il existe au moins 184 conventions existantes qui n'ont pas d'arrêté de représentativité. Si demain, une négociation collective s'ouvre dans ces conventions collectives, plusieurs questions doivent être résolues pour rendre effective cette négociation : quel est le régime applicable à la négociation ? Le régime transitoire jusqu'à la publication d'un arrêté de représentativité qui enclenche l'application du nouveau régime de représentativité et validité des accords ? Le nouveau régime applicable depuis 2013, qu'il y ait un arrêté de représentativité ou pas ? Si c'est ce dernier qui est applicable alors qui peut être autour de la table de négociation ? Quel est le poids d'engagement de ces acteurs qui négocient ?

La période de maintien de la représentativité présumée dans ces branches pour les organisations syndicales affiliées à une confédération représentative jusqu'en 2017 permet un semblant de dialogue mais la question de la validité de l'accord reste entière.

II. 2013, UNE ANNÉE BIEN REMPLIE EN NÉGOCIATIONS ET DISCUSSIONS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Un focus peut être mis sur le niveau national interprofessionnel, des accords structurants et repris par le législateur ayant vu le jour durant cette année 2013.

Les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, de la retraite complémentaire et la prévoyance ainsi que le dialogue économique ont mobilisé les partenaires sociaux.

II.1 Les négociations en faveur de l'emploi et la formation professionnelle

II.1.1. Les accords concernant l'emploi

Différents avenants à des dispositifs d'emploi ont été conclus en 2013.

Les mesures mises en place en 2011 en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes devaient prendre fin le 31 décembre 2013. Afin d'en garantir toute l'ampleur attendue de ces mesures devant la situation de chômage des jeunes qui s'est à peine stabilisé depuis 2011, les signataires, dont la CFE-CGC, ont décidé de prolonger les dispositifs sur une partie de 2014.

Dans la même logique en faveur de l'emploi, le cadre du recours à l'activité réduite de longue durée a été simplifié par un avenant du 11 mars 2013.

Enfin, voulant se donner du temps supplémentaire pour négocier, les partenaires sociaux ont décidé de proroger le 9 décembre 2013 la durée de la convention d'assurance-chômage jusqu'au 31 mars 2014.

Par ailleurs, a été créé et rendu opérationnel en 2013 le contrat à durée indéterminée intérimaire, suite à l'accord du 11 juillet 2013 signé par la

CFE-CGC, la CFDT et la CFTC. Dans un marché de l'emploi en berne, il faut oser de nouvelles pistes de sécurisation des parcours professionnels.

II.1.2. L'ANI sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013

La précédente réforme à peine digérée et non évaluée, le Gouvernement appelle lors de la conférence sociale de 2013 à une nouvelle évolution du système en saisissant les partenaires sociaux en vue d'une négociation sur les droits et le financement de la formation professionnelle.

La négociation s'est ouverte en septembre pour s'achever le 14 décembre 2013, débouchant sur un accord signé par quatre organisations syndicales mais pour la première fois, non signée par toutes les organisations patronales. La formation professionnelle ne fait plus consensus dans le camp patronal.

La CFE-CGC a signé l'accord national interprofessionnel qui s'inscrit dans la logique de l'ANI du 11 janvier 2013 :

- le compte personnel de formation (CPF) est renforcé par rapport au droit individuel à la formation (DIF). Il passe de 120 heures à 150 heures, soit 25 % de plus que le DIF. Ce seuil permettra d'acquérir un niveau de qualification ou de certification qui peut être complété par l'employeur, la branche, les pouvoirs publics ou par le salarié lui-même. Ce compte suivra le salarié tout au long de sa vie professionnelle, y compris lors de changements d'entreprise. Et un financement lui est dédié ;
- est créé un recours gratuit à un conseil en évolution professionnelle favorisant l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel. Est confirmée la mise en place d'un entretien professionnel tous les deux ans avec possibilité pour le salarié d'obtenir une reconnaissance de sa qualification ;
- le dialogue social dans les entreprises sur la formation est renforcé ;
- enfin, la CFE-CGC a obtenu le maintien d'une contribution unique formation à 1 % au lieu de 0,8 % proposée par le MEDEF et l'UPA afin de garantir une mutualisation pour les petites entreprises.

Cet accord qui a été transposé dans la loi en 2014 permet la valorisation du capital humain en servant la compétitivité des entreprises.

II.2. La négociation en faveur de la qualité de vie au travail : l'ANI du 19 juin 2013

La CFE-CGC se réjouit de voir la qualité de vie au travail (QVT) s'inscrire enfin dans le dialogue social.

Les personnels d'encadrement sont de plus en plus sous pression avec des objectifs irréalisables tant pour eux que pour leurs équipes. Cet accord permettra, après un diagnostic préalable basé sur des indicateurs de QVT et de santé au travail, de négocier l'organisation du travail dans les branches et dans les entreprises et la conciliation nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet accord, repris en partie dans la loi du 5 mars 2014, donne également la possibilité de créer des espaces de discussion sur la qualité et la charge de travail pour l'ensemble des salariés, l'encadrement de proximité et intermédiaire. Les directions vont être amenées à s'impliquer dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et préciser le rôle du management et les moyens donnés aux managers. Il permet également d'avoir des négociations dans les branches et les entreprises sur un droit à la déconnexion en matière de technologies de l'information et de communication.

Enfin la CFE-CGC croit à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dont la qualité de vie au travail est un des éléments constitutifs. La démarche inscrite dans l'accord est une chance de réhumaniser le travail. En ces temps de crise, la qualité de vie au travail est un facteur de santé économique des entreprises et de bien-être des salariés.

II.3. La négociation sur la retraite complémentaire et la prévoyance

Concernant les retraites complémentaires, la dégradation de la situation économique impacte directement les finances des régimes complémentaires, qui sont aujourd'hui dans l'obligation de puiser dans les réserves pour faire face aux déficits. La crise rapproche les échéances en termes de besoin de financement. La négociation qui a été ouverte le 22 novembre 2012 s'annonçait comme celle de tous les dangers et de toutes les opportunités...

Le premier objectif des partenaires sociaux a été de fixer les paramètres d'équilibre pour le court terme, c'est-à-dire à échéance du 1^{er} avril 2013,

date de revalorisation des points AGIRC et ARRCO⁽¹⁾. La négociation s'est achevée le 13 mars 2013. La CFE-CGC n'a pas signé le texte.

Malheureusement, il s'agit d'un texte non sécurisé qui fait le choix de faire supporter tous les efforts sur les actifs et sur les retraités en continuant d'affaiblir le niveau des retraites. Laisser croire que cet accord préserve les petites pensions est un habillage grossier destiné à faire passer la pilule à tous les retraités et salariés du secteur privé.

Ce texte se situe dans la ligne droite de l'accord du 18 mars 2011 qui a fait l'objet en vain d'un recours de la confédération CFE-CGC devant le tribunal de grande instance (TGI) et le Conseil d'État.

C'est enfin un texte à visée limitée qui amortit un peu le déficit à horizon 2017 mais ne résout en rien les déséquilibres de financement à moyen terme.

Concernant la prévoyance, l'année 2013 a vu le lancement de la généralisation de la couverture santé obligatoire prévue dans l'ANI du 11 janvier 2013. Le feuilleton des affrontements autour de l'avenir des clauses de désignation dans les accords de branche plus le débat du régime fiscal des contrats responsables ont distillé un goût amer sur la belle idée de permettre à tout salarié d'avoir une couverture santé solidaire, gérée paritairement avec un rapport qualité-prix équitable et prenant en compte les risques lourds.

II.4. L'apport de la délibération économique du 28 mai 2013

Démarche initiée en 2005, l'économie est maintenant depuis huit ans dans le dialogue entre les partenaires sociaux nationaux interprofessionnels.

Certes, il ne s'agit pas d'une négociation à proprement parler mais les échanges entre les participants permettent de prendre en compte le point de vue des salariés et des employeurs sur des sujets économiques qui font rarement l'objet de confrontations paritaires (sans intervention de tiers, publics ou privés) et peuvent conduire à des déclarations communes sur un certain nombre de pistes à exploiter.

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

Pour prolonger et compléter le rapport Approche de la compétitivité française, publié en 2011, les organisations parties prenantes (hors CGT et FO) ont poursuivi leur dialogue économique et sont parvenues à de nouvelles propositions pour mettre en œuvre une nouvelle politique de croissance : Réinventer la croissance – Agir ensemble pour une dynamique économique. Ces axes ont été présentés le 28 mai 2013.

La CFE-CGC s'inscrit dans cette dynamique du dialogue social. Il n'est pas aisé sur un sujet comme celui-là de se mettre d'accord sur des propositions. Le fait d'y parvenir est une étape. Ce qui compte ensuite est son appropriation par les acteurs dans les territoires et les branches, *via* les organisations parties prenantes, et par sa promotion auprès des décideurs publics pour que les politiques menées en tiennent compte.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Toujours sur fond de crise économique et sociale, l'année 2013 ne déroge pas aux cinq précédentes années et a amené les partenaires sociaux à ne pas fléchir dans la lutte contre le chômage avec comme priorité absolue la relance de la croissance. Plus que jamais le dialogue social reste le moyen le plus efficace pour trouver les solutions qui permettront de protéger les emplois d'aujourd'hui et de créer ceux de demain.

I. LA CONSÉCRATION DU DIALOGUE SOCIAL COMME MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

L'année 2013 se distingue des précédentes par le renouveau et la consécration du dialogue social comme outil incontestable de lutte contre la crise. La concertation et la négociation collective ont toujours été au cœur des valeurs défendues par la CFTC, syndicat de construction sociale. Aujourd'hui, aucun changement social n'est possible sans une phase de concertation ou de négociation avant toute adoption d'une nouvelle norme sociale. Le dialogue social est à son apogée.

1.1. Les grandes concertations de l'année 2013

La grande conférence sociale est le symbole de cette consécration du dialogue social. Elle est aujourd'hui devenue un rendez-vous clé dans le fonctionnement de la démocratie sociale qui rythme l'agenda social et la feuille de route de l'année. Plus qu'un cap fixé, la grande conférence sociale institutionnalise la concertation multipartite comme méthode de travail. Sa réédition, chaque année dans le paysage du dialogue social national est la preuve de son efficacité.

La méthode de concertation active retenue pour aborder **la réforme des retraites** marque elle aussi l'exemple d'une construction sociale chère à la CFTC. Aucune grande réforme sociale réussie ne peut se faire sans cette phase de construction et d'échanges pour accompagner le changement. Consultés en amont du projet de réforme à plusieurs reprises, tous les partenaires sociaux ont eu l'occasion d'être écoutés et force de proposition. La CFTC souhaitait une réforme des retraites qui soit plus équitable, juste et durable. La réforme est allée dans ce sens.

La CFTC se félicite que **la dépendance** ait été un sujet d'actualité au cours de l'année 2013. Souvent laissée de côté car non prioritaire du fait des enjeux financiers qu'elle nécessite en cette période de crise économique qui perdure. Il était temps que l'on s'attelle à définir un cadre juste et solidaire pour adapter la société dans son ensemble (aides aux familles, prestations, logements, transports, établissements, etc.) au vieillissement. Ce texte apporte des avancées significatives comme la refondation de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), l'amélioration de l'évaluation de la perte d'autonomie, la reconnaissance juridique accordée aux aidants non professionnels. En outre, il répond à la plupart des propositions de la CFTC émises lors de la concertation.

1.2. La négociation collective nationale interprofessionnelle

1.2.1. L'accord du 13 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi : un accord novateur et prometteur !

Cet accord est historique car il donne enfin les moyens de concilier deux objectifs qui ont trop souvent été mis en confrontation : sécuriser les personnes et assurer la pérennité de l'entreprise. Cet accord concrétise la revendication, formulée par la CFTC, d'attacher les droits à la personne, plutôt qu'à l'emploi fragilisé par des crises récurrentes. Sécuriser la personne c'est lui garantir, par-delà les accidents de carrière un niveau de revenu, un accès à la santé et à la formation professionnelle pour mieux rebondir. Nombre de mesures comprises dans l'accord donnent ainsi clairement cette orientation. **Parmi ces mesures, la création de droits rechargeables à l'assurance-chômage.** Cette mesure permettra aux demandeurs d'emploi de conserver les droits acquis non épuisés en cas de reprise d'un emploi, pour pouvoir les additionner à de nouveaux droits acquis en cas de retour au chômage. **Concernant la couverture complémentaire des frais de santé,** la CFTC

se réjouit de sa généralisation qui profitera à plus de quatre millions de personnes qui, jusque-là, en étaient dépourvus ou n'avaient pas d'autres choix que de souscrire à leurs seuls frais à un contrat individuel. Par ailleurs, l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance des demandeurs d'emploi sera améliorée par la mutualisation du financement du maintien de leurs garanties.

Autre avancée en matière de portabilité des droits : la création d'un compte personnel de formation. Outre son caractère universel et transférable tout au long d'un parcours professionnel, la CFTC se réjouit de ce que ce compte, quand il s'ouvrira, puisse être abondé avant même l'entrée dans la vie active pour les jeunes sortis du système de formation initiale sans qualification. Là aussi, elle voit se concrétiser un axe majeur du statut du travailleur. Enfin, ces droits nouveaux parce qu'ils sont attachés à la personne sont accessibles à tous indépendamment de la taille de l'entreprise ou encore du secteur d'activité où le salarié est employé. Le contrat à durée indéterminée (CDI) reconnu comme norme d'embauche **à travers la taxation des contrats courts** et l'embauche en CDI, exonérée pendant trois mois de charges patronales de jeunes de moins de 26 ans.

À propos des souplesses accordées aux entreprises, la CFTC a défendu et obtenu qu'elles soient utilisées dans le seul but de préserver l'emploi et à l'issue d'un vrai dialogue social préalable dans l'entreprise. Pour ce faire, les accords de maintien dans l'emploi seront encadrés avec notamment l'introduction d'une clause pénale sanctionnant automatiquement les entreprises qui ne respecteraient pas leurs engagements. De même, les procédures de licenciement collectif pour motif économique ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi qui s'ensuit seront fixés par accord collectif majoritaire. C'est donc le dialogue social qui est renforcé dans l'entreprise. Il appartiendra alors aux organisations syndicales d'utiliser au mieux les informations sociales et économiques dont l'accès est conforté par l'accord.

I.2.2. La difficile équation de l'ANI sur les retraites complémentaires

Cette négociation avait pour objectif de réduire le déficit de 3,7 milliards d'euros qu'affrontent actuellement les deux régimes (1,7 milliard pour l'AGIRC et 2 milliards pour l'ARRCO⁽¹⁾). Pour la CFTC, il était primordial

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

de prendre des mesures d'urgence afin de sauvegarder les deux régimes et d'en assurer leur avenir. Ces mesures, pour être acceptables, devaient être partagées entre retraités, entreprises et salariés. L'accord respecte ce partage de l'effort. La CFTC a obtenu une revalorisation des pensions de 1,17 % pour l'ARRCO et 0,95 % pour l'AGIRC sur l'année 2013. La CFTC a fait le choix de pénaliser le moins possible les petites retraites (ARRCO), avec une non-augmentation comprise entre 2 et 4 euros par mois. Du côté des entreprises et des salariés, cet effort, lui aussi partagé, s'opérera à travers une faible hausse des cotisations de 0,1 %. Ces cotisations supplémentaires sur le taux contractuel ont l'avantage de générer des droits supplémentaires lors du calcul de la pension de retraite.

I.2.3. L'accord du 13 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Fruit d'une longue négociation, cet accord aborde un certain nombre de thématiques et s'inscrit comme un mode d'emploi pour les entreprises. Le bien-être au travail et l'égalité professionnelle méritent qu'on se donne une obligation de résultat et non de moyens.

L'organisation du travail est clairement identifiée dans cet accord comme un objet de dialogue social et non pas comme relevant du seul pouvoir de direction de l'employeur.

L'accord propose une délimitation et une description de la qualité de vie au travail satisfaisante, notamment en inscrivant, à la demande de la CFTC, le respect de l'égalité professionnelle dans la liste des déterminants de la qualité de vie au travail (QVT).

On encourage, par le décloisonnement des négociations obligatoires en entreprise par une possible fusion des thématiques de négociation, une approche transversale de la qualité de vie au travail. **En matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, certaines dispositions sont novatrices comme la mise en place d'un indicateur de promotion sexuée ou encore la possibilité d'aborder dans un entretien la question de la conciliation entre la vie personnelle ou la vie professionnelle. Cet entretien sera ainsi l'occasion d'examiner les possibilités d'aménagements temporaires des horaires de travail afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

La CFTC avait demandé à ce que les modalités du droit d'expression collective des salariés soient précisées dans l'accord afin de rendre ce droit effectif. Enfin, la CFTC se réjouit de voir inscrits dans cet accord, des sujets comme : le management d'équipe, la qualité de vie au travail, les risques professionnels, l'égalité professionnelle et l'égalité de l'accès des personnes handicapées à l'emploi, dans les programmes de formations initiale et continue au management destinés aux futurs et actuels managers.

II. LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ À L'HEURE DU BILAN : LES IMPACTS SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous venons de clôturer un premier cycle électoral sous l'égide de la loi du 20 août 2008. Le temps du bilan est donc venu. Nous devons mettre en avant les enseignements à tirer de l'application de la loi afin de faire les ajustements législatifs nécessaires pour parfaire cette réforme. En effet, quatre années se sont écoulées apportant beaucoup de changements dans les pratiques du dialogue social et un nécessaire temps d'adaptation pour tous les acteurs sociaux que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national. Ce premier cycle électoral a aussi mis en avant les lacunes juridiques de la loi du 20 août 2008 qu'un long travail de jurisprudence a complétée sans pour autant régler toutes les situations problématiques qui freinent le dialogue social.

II.1. Pour un droit d'accès aux négociations à détacher du droit de signature des accords et de la représentativité

La CFTC estime que ce premier cycle électoral a mis en avant le manque de moyens accordés au représentant de section syndicale (RSS). Un syndicat qui n'atteint pas le seuil de 10 % dans une entreprise se trouve exclu des négociations. Il n'est donc plus en mesure d'y apporter ses idées, ses propositions et, en aval, d'en défendre le résultat. Cela appauvrit le dialogue social. Par ailleurs, cette impossibilité de participer à la négociation prive le syndicat de nombreuses informations utiles à ses missions dans l'entreprise. Ce syndicat se trouve désavantagé vis-à-vis de ses concurrents alors que selon la loi, le RSS a les mêmes prérogatives que le délégué syndical (DS), hormis la capacité de négocier. **La CFTC demande que le représentant de section syndicale participe, à titre consultatif, à la négociation**

des accords collectifs. En revanche, cette participation n'entraînerait pas capacité à signer l'accord, prérogative réservée aux syndicats représentatifs.

Il existe aussi une grande injustice pour les organisations syndicales qui sont représentatives au niveau d'un ou plusieurs établissements mais pas au niveau de l'entreprise. Ils sont de fait exclus de négociations qui auront un impact sur leur établissement. Il est donc juste que **chaque organisation syndicale qui a démontré sa représentativité dans les élections de son établissement puisse être en droit de participer et d'être force de proposition aux négociations.** La problématique se présente également à d'autres niveaux de négociations tels que le groupe et l'unité économique et sociale (UES).

II.2. Les règles de dénonciation et de révision des accords collectifs à revoir

Les règles de dénonciation et de révision des accords sont notamment régies par les articles L.2261-7 et L.2261-9 du code du travail. Ces articles soumettent une double condition au droit de réviser ou dénoncer un accord. Être à la fois représentatif et signataire de l'accord. Une organisation syndicale représentative mais non signataire de l'accord et refusant d'y adhérer n'aurait donc pas le droit de dénoncer, de demander une révision d'accord, ni de signer le nouvel accord. Ce qui est logique du point de vue du droit des contrats en application du principe de la force obligatoire du contrat issu de l'article 1134 du code civil. La CFTC propose les évolutions suivantes :

- ***Pour la demande de dénonciation et de révision***

La CFTC souhaite le maintien de cette double condition de représentativité et de signature qui est indispensable à la sécurité juridique des accords conclus. Une organisation représentative non signataire n'a donc pas la faculté de dénoncer ou de demander une révision de l'accord. De la même manière, une organisation signataire qui perdrait sa représentativité ne peut plus demander la révision ou la dénonciation de l'accord.

- ***Pour le droit de signer les accords de révision ou de substitution***

La CFTC n'est pas opposée à une évolution de la loi sur ce point. À notre sens une organisation syndicale représentative même non signataire

de l'accord initial doit pouvoir participer à toute négociation de l'accord de substitution ou de révision et doit pouvoir signer cet accord.

- *En cas de disparition partielle des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord*

Il est nécessaire d'anticiper le cas où les organisations syndicales signataires perdraient leur représentativité. Dans un souci de sécurité juridique, la loi doit prévoir que l'accord collectif continue de s'appliquer jusqu'à dénonciation du côté employeur. Nous proposons la même solution si un syndicat catégoriel reste seul signataire de l'accord.

II.3. La nécessité de mieux encadrer les pratiques de la négociation dérogatoire

Il est important de mettre en place des garde-fous supplémentaires aux accords dérogatoires :

- si la commission paritaire de validation n'a pas été mise en place dans la branche, ces accords ne doivent pas être possibles ;
- si la commission paritaire de validation n'a pas répondu dans les quatre mois, l'accord est réputé non valide.

Ces deux précisions sont indispensables car certaines branches ont volontairement choisi de ne pas mettre en place de commissions et laissent donc les entreprises négocier des accords sans aucun contrôle de conformité légal et ce au détriment des droits des salariés.

À partir du moment où l'option a été choisie par le législateur d'ouvrir de manière large la voie de la négociation dérogatoire, il faut se donner le moyen d'opérer le contrôle nécessaire du respect du droit. **Cela passe donc, a minima, par la création obligatoire d'une commission paritaire de validation dans chaque branche, commission, qui assure pleinement son rôle de contrôle.**

II.4. La loyauté des négociations et la qualité du dialogue social mises à l'épreuve

La mise en place successive des règles de majorité et des nouvelles règles de représentativité a une conséquence néfaste sur la loyauté des négociations de plus en plus visible au fur et à mesure des années et cela

montre bien le profond changement de la pratique du dialogue social en France. La démocratie sociale et la légitimité électorale voulues au départ ont donné cours à des effets pervers contraires au but poursuivi.

Pour assurer leur survie dans l'entreprise, les équipes syndicales se trouvent contraintes de faire de l'électoratisme au détriment du syndicalisme. Ainsi on s'aperçoit que les œuvres sociales sont plus vendeuses auprès des salariés car plus visibles pour ces derniers que le travail plus laborieux dans les commissions économiques, mais ô combien plus concret et important pour l'emploi. On s'aperçoit aussi qu'il est très difficile de négocier des accords collectifs pour les délégués syndicaux à l'approche des élections, freinant ainsi le dialogue social dans l'entreprise. À cela s'ajoutent des pratiques de débauchage entre syndicats, de pressions et d'attaques personnelles poussées par cette concurrence exacerbée. Nous constatons aussi une judiciarisation galopante ainsi qu'une augmentation des contentieux, induites par l'enjeu stratégique des élections professionnelles. Nous avons constaté dans certaines branches et entreprises des pratiques déloyales dans la négociation collective quand une organisation syndicale (OS) à elle seule dispose des 50 % pour faire opposition. Des pratiques de boycott de réunions de négociation se font au profit de négociations en bilatérale avec la partie patronale, sans y associer les autres partenaires sociaux. Des situations de blocages tout court du dialogue social avec un refus systématique de participer aux réunions de négociation ont aussi été constatées.

II.5. La restructuration des branches : les impacts sur les acteurs de la négociation

II.5.1. Le chantier de la restructuration des branches

La réforme de la représentativité, et notamment la nécessité de réaliser la mesure d'audience des organisations syndicales dans les branches a plus que jamais mis en lumière la nécessité de restructurer les branches et de légitimer les interlocuteurs de la négociation grâce à des règles claires. Les travaux réalisés par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et le groupe de suivi ont pointé ces problématiques de tailles critiques en termes de nombres de salariés rattachés à une branche et ou d'absence de vie conventionnelle dans certaines branches. Ainsi ce sont plus de 90 branches dites "mortes" qui ont été référencées comme problématiques

et dont la question de la pérennité était posée et auxquelles une solution a été apportée au cas par cas.

La CFTC salue les évolutions législatives sur la représentativité patronale et la restructuration des branches discutées en ce qu'elles permettent d'apporter aussi des solutions pérennes pour d'autres situations à venir. Désormais, le ministre chargé du travail a la possibilité de refuser d'étendre un accord signé par une organisation patronale faisant moins de 5 % des entreprises adhérentes dans la branche.

II.5.2. De nouvelles règles de représentativité patronale

Les problématiques de la négociation de branche sont aussi étroitement liées à la question de la représentativité patronale dans les branches. Aujourd'hui, grâce aux arrêtés de représentativité syndicale des branches, nous savons clairement quel est le poids de chaque organisation syndicale dans chacune d'elle. Il restait à faire le même travail côté patronal.

Une organisation syndicale répondant à une invitation à négocier ne remet pas en cause la légitimité de l'organisation patronale lançant la négociation. Des blocages peuvent apparaître avant ou au cours de la négociation lors de la détermination des interlocuteurs patronaux représentatifs de la branche. Certaines organisations professionnelles s'estiment représentatives sur une branche quand une autre ne lui reconnaît pas cette qualité. Il s'ensuit des délégations patronales incomplètes ou éclatées qui refusent de négocier. Ces blocages de négociations peuvent durer des années et les salariés en subissent directement les conséquences par une absence de vie conventionnelle de la branche. La CFTC demandait depuis des années que soient déterminées dans chaque branche les modalités de représentativité des organisations professionnelles pour que le dialogue social de branche retrouve un nouveau souffle. L'année 2013 aura donc aussi été celle de la mise en place des règles de la représentativité patronale. Désormais pour être étendu, l'accord ne devra plus faire l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % des salariés. La CFTC regrette qu'on ne soit pas allé plus loin avec un pourcentage minimum d'engagement pour signer un accord comme pour les organisations syndicales (30 %).

Nous serons d'autant plus vigilants que de grandes réformes sont en cours telles que les mises en œuvre de l'ANI sécurisation de l'emploi et du pacte de responsabilité. Ces deux accords ont renvoyé le soin aux branches de mettre en œuvre et négocier des mesures pour les salariés et l'emploi. Il serait inacceptable que ces réformes n'aboutissent pas du fait d'éventuels blocages patronaux dans les branches. La qualité du dialogue social étant différente d'une branche à une autre, il sera difficile de mettre en œuvre les réformes de manière homogène.

II.5.3. La fiction de la représentativité territoriale

Les résultats de la représentativité rendus par arrêté ministériel pour le niveau national comme pour les branches ont conduit à un certain nombre de dérives pour le renouvellement de plusieurs instances. Pour la CFTC, dialogue social territorial ne découle pas d'une représentativité territoriale qui n'est pas prévue dans la loi du 20 août 2008.

La CFTC considère que toute mise en place d'une représentativité territoriale appuyée sur des résultats régionaux découlant du système MARS constitue une atteinte à sa représentativité nationale. La loi du 20 août 2008 ne prévoit que trois niveaux de représentativité que sont le national, les branches et les entreprises. En conséquence, à défaut d'une loi intervenant après concertation des partenaires sociaux sur la composition des instances paritaires territoriales, la CFTC considère que toute mise à l'écart de ses représentants dans ces instances constitue un non-respect de sa représentativité nationale interprofessionnelle qui est, elle, bien réelle.

• *Le cas du renouvellement des CESER (Conseil économique social environnemental régional)*

Des attributions de sièges ont été faites pour les CESER en prenant en partie appui sur des résultats régionaux lors de leurs renouvellements. Tout cela s'est fait au moyen d'une concertation avec les partenaires sociaux et l'État. Ce qui a donné lieu à une circulaire émise à la fois par les ministères de l'Intérieur, de la Fonction publique et du Travail. Cette concertation a permis l'application de règles homogènes pour tous les renouvellements de CESER.

- *Les renouvellements dans les autres instances paritaires régionales*

Les renouvellements aux conseils d'administration et commissions de contrôle des services de santé au travail ainsi que ceux des TASS (Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale) sont faits sans aucune concertation ou coordination nationale. Selon les régions, les règles de désignation changent avec pour principale finalité sortir certaines organisations syndicales, dont la CFTC, de ces instances sous prétexte d'une représentativité territoriale qui n'existerait pas. Cela la CFTC ne peut l'accepter.

II.6. Les thématiques de négociation de l'année 2013 dans les branches et les entreprises

II.6.1. Une baisse significative du nombre d'accords signés au niveau national et des branches

Si on ne peut que tous les ans saluer le nombre d'accords conclus en constante augmentation d'une année sur l'autre, ce ne sera pas le cas pour l'année 2013. Selon les chiffres fournis par la DGT on compte 298 accords en moins signés par rapport à l'année 2012, soit une baisse de plus de 20 %. Cette baisse de 20 % a de quoi nous inquiéter au regard de cette crise qui perdure et qui demande plus que jamais un dialogue social dynamique à tous les niveaux.

II.6.2. Une nécessaire évaluation des accords égalité hommes/femmes signés

L'année 2012 a été marquée par le succès de la thématique de l'égalité homme/femme. La CFTC n'est pas dupe et sait pertinemment que cet engouement a lieu grâce à la dynamique législative mettant en place une obligation de négocier sous peine de sanctions financières. Ceci explique en partie que pour l'année 2013, cette thématique passe du quatrième rang au huitième parmi les thématiques les plus abordées en négociation. On doit tendre vers un objectif de résultats et des seuils de progression afin de réaliser le suivi de l'évolution des résultats. Les pouvoirs publics accompagnés par les partenaires sociaux ont impulsé une dynamique pour amorcer un changement de pratiques. Nous devons maintenant en évaluer les résultats. C'est pour cela que la CFTC souhaite la mise en place

d'un label qualitatif des accords de branche égalité homme/femme. Nous devons aller au bout de la démarche en évaluant les politiques sociales mises en place sur le long terme.

II.6.3. Les accords salariaux à la baisse dans tous les sens du terme

Les accords salariaux font partie des thématiques les plus abordées dans les branches, pour autant les niveaux de salaires conventionnels de branche sont loin de compenser les augmentations du coût de la vie. On constate que le nombre d'accords salariaux signés a fortement chuté par rapport à 2012 alors que le pouvoir d'achat des salariés a besoin d'être soutenu. Bien trop souvent, la négociation se limite à une mise en conformité avec les revalorisations du SMIC, ce qui explique que certaines branches se retrouvent tous les ans en dessous du SMIC et pas uniquement sur les pieds de grilles de classifications. On ne compte plus le nombre d'accords qui ne font que reprendre les dispositions légales sans apporter aucun avantage conventionnel supplémentaire pour les salariés, alors même que les accords de branches sont censés apporter un plus au minimum légal. Les accords salariaux de branche ne jouent plus le rôle d'entraînement pour les entreprises qui versent des salaires supérieurs aux minima ou qui, de fait, se mettent en adéquation avec les revalorisations sans attendre les négociations de leurs branches respectives.

Les politiques salariales d'entreprises ont subi d'importantes évolutions au cours des deux dernières décennies. L'individualisation croissante des rémunérations et l'augmentation de la part variable des salaires sont deux facteurs qui ont contribué à affaiblir le rôle de la négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises. Ces politiques salariales ont considérablement amoindri l'effet de la négociation collective car bon nombre de revalorisations salariales se déterminent dorénavant par des négociations individuelles, ayant pour corollaire une montée des inégalités de rémunération dans les entreprises.

Certaines thématiques restent les grandes oubliées des négociations de branche. En effet la santé au travail, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail et la prévention du stress ne sont pas des thématiques à l'honneur dans les négociations de branche et d'entreprise. Ce que nous CFTC ne pouvons que regretter.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Cette année 2013 a été sombre pour le monde du travail, c'est une année de plus de régression sociale.

L'emploi, pourtant affiché comme une priorité du Gouvernement est fortement mis à mal. Le nombre de demandeurs d'emplois inscrits en catégorie A, B, C progresse de 11,4 % depuis un an. 3 347 700 personnes sont inscrites en catégorie A en France métropolitaine. Le refus du Gouvernement d'augmenter le SMIC au 1^{er} janvier 2014 au-delà des règles automatiques de revalorisation, nuit gravement à la croissance et en particulier aux dynamiques salariales via les grilles de salaires dans les entreprises et les branches. Alors que les salaires et les cotisations sociales sont primordiaux pour vivre, se soigner, bien vieillir, le patronat accentue sa pression au nom du prétendu "coût du travail" et le Gouvernement lui emboîte le pas.

L'année s'est ouverte avec l'accord national interprofessionnel (ANI) dit "Sécurisation de l'emploi", transposé dans la loi du 14 juin 2013 qui n'a fait que sécuriser encore davantage la situation des actionnaires face à des salariés de plus en plus fragilisés dans la relation de travail.

Cette loi qui, comme le reconnaissait il y a quelques semaines le PDG d'une grande entreprise, dans un article des Échos, n'a pas empêché le flot des plans de licenciements qui se poursuivent. Mais a, en revanche réussi "*à éloigner un acteur essentiel du champ social, le juge, dont les jurisprudences ont marqué, plus de trente ans d'histoire sociale*".

Cette loi n'a nullement sécurisé l'emploi, bien au contraire. Ainsi, les accords de maintien de l'emploi qui devaient empêcher les licenciements ont une réalité tout autre.

Chez Mahle Behr, 162 salariés se sont vus licenciés économiques individuels pour avoir refusé un accord de maintien dans l'emploi.

À cela s'ajoutent les prétendues contreparties censées faire reculer la précarité. Celles-ci, c'est le moins que l'on puisse dire, tardent à venir. Le recul de l'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures pour les salariés à temps partiel qui devait s'appliquer au 1^{er} janvier 2014 en est une illustration !

Le bilan de la négociation collective souffre d'une évolution fondamentale de celle-ci depuis une vingtaine d'années. La tendance est trop marquée vers une dépossession des droits des salariés à la négociation collective. Les possibilités de dérogations défavorables sont devenues multiples, les accrocs à la hiérarchie des normes et aux principes de faveur se généralisent. Autant de dispositions qui créent des conditions de négociation déloyales. La primauté accordée à la négociation d'entreprise affaiblit les garanties collectives communes aux salariés.

La conférence sociale de 2013 a débouché sur la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. De nombreuses dispositions touchent, voire affecteront, les conditions de la négociation collective. Il est regrettable que la loi n'établisse pas le principe de la validité des accords sur la base d'accords collectifs majoritaires à au moins 50 %, d'autant que les règles actuelles étaient conçues comme transitoires dans la position commune des partenaires sociaux.

Le sujet de la représentativité patronale a été mal traité, tant du point de vue de la méthode que des dispositions retenues par la loi. Rappelons que c'est un sujet qui impacte la production de normes sociales et intéresse les organisations syndicales de salariés.

Le choix de la mesure de l'audience sur l'adhésion des entreprises pose des problèmes de transparence, de sens et de conception de la démocratie sociale. La création d'un droit d'opposition patronal à l'extension des accords confère un privilège disproportionné au patronat alors que le droit à la négociation collective est un droit des salariés. L'extension doit par ailleurs rester un levier de l'État pour décider de la politique sociale.

S'agissant de la restructuration des branches professionnelles, la multiplicité des champs professionnels et des domaines géographiques d'application des conventions de branches est source de complexité et d'inégalités de traitement

injustifiées. Nous serons particulièrement attentifs au processus d'élargissement et de fusion de conventions collectives ouvert par la loi. Ces dispositions ne doivent pas se traduire par une nouvelle offensive patronale en matière d'affaiblissement des garanties sociales, mais doivent être l'occasion de redonner du contenu à la production normative dans les branches professionnelles.

Les préoccupations sociales sont au cœur du mécontentement et des attentes des salariés. La CGT, à l'instar d'observateurs de la vie politique, analyse le résultat des élections municipales comme une sanction vis-à-vis de la politique Gouvernementale. Il convient donc de refonder les conditions de la négociation collective pour que celle-ci soit en capacité de produire des avancées pour le monde du travail.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires

L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 s'inscrit pour l'essentiel dans le prolongement des accords précédents. Il repose sur un postulat que la CGT ne partage pas : l'incapacité des entreprises à participer de manière plus conséquente au financement des régimes. Dans ces conditions, la seule possibilité pour assurer l'équilibre actuel et futur des régimes porte sur les droits, ceux des retraités actuels comme ceux des futurs retraités.

Néanmoins, la partie patronale a dû concéder une augmentation très modeste des cotisations, mais celle-ci n'est pas de nature à assurer l'équilibre des régimes. C'est donc une dégradation des droits, une fois de plus, qui ressort de l'accord du 13 mars 2013. Cette dégradation résultera de la décision de ne revaloriser les valeurs de service des points ARRCO et AGIRC⁽¹⁾ qu'à un niveau correspondant à l'inflation, moins un point.

Outre qu'elle aura pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat des retraités, déjà bien mis à mal, elle provoquera une baisse des pensions servies aux futurs retraités.

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

Rappelons que la valeur de service du point sert à calculer les pensions déjà liquidées comme les pensions futures. L'expérience montre que tout retard pris dans l'évolution de cette valeur de service ne se rattrape jamais.

Convaincue qu'il est possible de financer les régimes de retraite complémentaire afin d'améliorer la situation des retraités actuels et futurs, la CGT n'a pas signé cet accord.

ANI du 19 juin 2013 intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle"

Cette négociation s'est engagée le 21 septembre 2012. Mais, malgré les propositions de tenir les deux négociations en parallèle, le patronat l'a interrompue pour négocier l'ANI sur ladite "sécurisation de l'emploi" du 11 janvier 2013.

Ayant obtenu ce qu'il souhaitait à travers le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et l'ANI "sécurisation de l'emploi", le patronat s'est senti conforté et a proposé un texte en recul par rapport à celui du 21 septembre 2012.

Pourtant, les enjeux du travail, de sa qualité, de son sens et de son organisation sont déterminants autant pour la santé des salariés que pour l'efficacité des entreprises. Ils sont au cœur de l'actualité avec la médiation de la souffrance au travail et des conséquences du "mal travail".

C'est donc avec beaucoup d'ambition que la CGT a engagé cette négociation et a porté l'enjeu de la transformation du travail.

Transformer le travail, c'est permettre aux salariés de s'exprimer sur son organisation, son sens, son contenu. La place faite aux femmes dans le travail, et la manière dont elles sont traitées, font de l'égalité professionnelle un enjeu déterminant de cette transformation du travail. C'est un enjeu, également, pour rompre avec les temps partiels imposés, la sous-qualification, la répartition du travail, des tâches domestiques et parentales qui défavorisent les femmes.

La CGT a donc porté cinq enjeux essentiels :

- rendre effectifs l'accord du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle et les lois notamment celle de 2006 ;

- l'organisation du travail qui doit être l'affaire des salariés ;
- le droit d'expression de ces derniers sur la qualité de leur travail ;
- la nécessité d'obtenir un droit de négociation sur la qualité de vie au travail ;
- et l'évolution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) comme outil pour changer le travail et au service de tous (aujourd'hui deux tiers des salariés n'ont pas de CHSCT).

Le résultat des négociations n'a pas été à la hauteur des enjeux de santé au travail et d'égalité professionnelle, pour les salariés.

Il se limite à une liste de déclarations de bonnes intentions et la question de l'égalité professionnelle n'est traitée que de manière périphérique. Le patronat a réussi à introduire un accord dérogatoire au code du travail pour regrouper différentes négociations sur trois ans. Enfin, cet accord dicterait le contenu d'arrêtés d'extension au Ministre, ce qui est inacceptable. Par conséquent, la CGT n'a pas signé cet accord.

Ceci étant, cet accord pose des bases, dans son article 19, d'évolutions possibles dans les classifications afin de réduire les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Notre organisation travaille à ce que la discussion actuellement en cours, initiée suite au courrier conjoint des ministères des droits de femmes et de celui du travail, puisse déboucher enfin sur des dispositions concrètes afin de faire progresser l'égalité.

Avenant N° 2 du 1^{er} juillet 2013 à l'ANI du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi

Quatre négociations nationales interprofessionnelles avaient en 2011 porté sur l'emploi des jeunes et avaient donné lieu à quatre accords nationaux interprofessionnels dont celui qui fait l'objet de cet avenant.

La CGT ne les avaient pas signés car bien en deçà de ce que sont en droit d'attendre les jeunes.

Ce ne sont que des "mesures", à coût constant pour le patronat.

Celles-ci se sont limitées à des mesures d'accompagnement insuffisantes dont le financement a été opéré par prélèvement sur des comptes sociaux existants, au détriment d'autres catégories de bénéficiaires.

Le 23 octobre 2013, le conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a constaté un niveau de dettes à hauteur de 800 millions d'euros à fin décembre 2013.

Pour la CGT, l'État ne doit pas se désengager du financement de l'activité des missions locales et le faire peser sur ce fonds.

ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Cet accord n'est pas équilibré, le MEDEF a obtenu la suppression d'un tiers de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle et des trois quarts de celle du plan de formation. Cela représente une baisse de financement, de plus de 2,5 milliards d'euros, en cohérence avec la baisse des "charges" réclamée par le patronat.

Les contenus de cet accord et de la loi du 5 mars 2014 qui en découlera sont bien en deçà, en particulier en termes de moyens dévolus, des objectifs ambitieux affichés par la feuille de route issue de la conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, d'une formation professionnelle "vecteur de promotion sociale et professionnelle".

La formation professionnelle ne devrait pas être au service exclusif du patronat en termes de profits comme de compétitivité. Elle doit également garantir une sécurisation des salariés dans leurs parcours professionnels, leur donner la possibilité de bénéficier d'une évolution professionnelle avec une qualification qui progresse tout au long de leur vie active. Cette réforme ne le permettra pas.

Ainsi, le compte personnel de formation (CPF) risque de provoquer la désillusion car il ne repose pas sur de réelles garanties collectives. L'opposabilité demandée par la CGT, même conditionnelle, n'est pas assurée.

Pour la CGT, le CPF doit être, "*universel, personnel, intégralement transférable et doté d'une ambition qualifiante*". Or, comme le déclarent des économistes, il n'a pas atteint son seuil de crédibilité.

La feuille de route le présentait comme *“une innovation importante pour l’élévation du niveau de qualification des jeunes et des adultes”*. Mais, dans l’ANI comme dans la loi, il ne s’agit toujours pas d’un véritable droit à formation. Les salariés risquent de rencontrer, dans sa mise en œuvre autant de difficultés, voire davantage, qu’avec le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF, et ceci constitue une avancée, est doté d’un financement dédié auquel contribuent toutes les entreprises de plus de dix salariés. Néanmoins, le financement n’est pas à la hauteur des attentes que va susciter l’annonce de sa création auprès des salariés (dans l’emploi ou privés d’emploi).

La CGT s’est opposée, en vain, à la suppression totale ou partielle de l’obligation légale de financement du plan de formation. Le MEDEF a ainsi obtenu un désengagement financier important au détriment des droits des salariés.

Par ailleurs, les prérogatives des branches professionnelles sont renforcées au détriment du pilotage national interprofessionnel voulu par l’ANI de 2009 signé unanimement. Le FPSPP, outil de mutualisation, sera ponctionné chaque année d’un montant équivalent à celui effectué deux années d’affilée par le Gouvernement Sarkozy (300 millions d’euros), au détriment du financement des autres dispositifs que le CPF, et en particulier de la professionnalisation.

Pourtant la CGT s’est engagée pleinement dans la négociation et a avancé des propositions visant deux objectifs principaux :

- bâtir un système de financement faisant une place majeure à la mutualisation au profit des salariés des entreprises petites et moyennes ;
- asseoir la création du compte personnel de formation sur des garanties collectives qui renforcent le salarié face à l’employeur lorsqu’il veut obtenir concrètement une formation.

La CGT a notamment proposé de :

- rendre le plan de formation obligatoire avec une délibération sociale dans l’entreprise ;
- créer un droit d’alerte pour rendre effective l’obligation de maintenir les capacités des salariés à occuper un emploi, prévue dans le code du travail ;

- renforcer le droit à la formation initiale différée en particulier pour les jeunes salariés.

Mais, c'est à partir du texte du MEDEF, pourtant considéré au départ par les cinq délégations syndicales, comme régressif et provocateur, que la négociation s'est engagée.

Malgré des éléments positifs, dont la création du CPF dont la CGT a cependant souligné les limites, l'ANI sur la formation professionnelle porte des risques de régressions et ne comporte pas d'avancées réelles au bénéfice des salariés. C'est la raison pour laquelle, il n'a pas été signé par la CGT.

Négociation Européenne : Cadre d'actions pour l'emploi des jeunes

Conformément à leur programme de travail 2012-2014, les organisations syndicales européennes sous la conduite, d'une part de la Confédération européenne des syndicats (CES) et d'autre part du patronat européen ont décidé de négocier un cadre d'actions sur l'emploi des jeunes.

La CGT a reçu le mandat français pour la négociation et représentait donc tous les syndicats français affiliés à la CES (CGT, CFTD, UNSA, FO, CFTC).

Ce projet d'accord-cadre est non contraignant mais comporte néanmoins quelques points d'appui pouvant favoriser l'action des organisations syndicales dans les pays fortement touchés par le chômage des jeunes et en lutte contre la généralisation de "mini jobs" réservés aux jeunes, utilisés par le patronat pour abaisser les droits de tous les salariés.

Pour la France, il peut être un support pour la mise en œuvre de la "garantie jeunes", de la formation initiale différée prévue dans le projet de loi de refondation de l'école, l'amélioration de la qualité des formations par alternance et de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Il est une étape supplémentaire vers la construction d'une véritable sécurité sociale professionnelle.

C'est la raison pour laquelle la CGT l'a signé.

DES SUJETS DE NÉGOCIATIONS FACE AUX ATTENTES DES SALARIÉS

La négociation salariale demeure atone

La France est un pays de bas salaires. Les choix faits en matière de politique salariale sont contraires à ce qu'il serait nécessaire d'engager pour développer la croissance.

Le constat est, pour cette année encore, celui d'une baisse continue du pouvoir d'achat des salariés et de l'appauvrissement d'une partie d'entre eux : 1,4 million de salariés soit 6,3 %, ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. La partie consacrée aux dépenses contraintes (loyer, eau, transport, etc.) ne cesse d'augmenter.

Le nombre de textes conventionnels portant sur les salaires déposés auprès de la Direction du travail enregistre une baisse de 20 % par rapport à 2012. Baisse qui s'explique notamment par l'absence de coup de pouce au SMIC en cours d'année, qui obligeait les organisations patronales de branches à revaloriser les minima conventionnels, souvent alignés au SMIC, voire en deçà pour certaines d'entre elles.

La situation des 175 branches (de plus de 5 000 salariés) au regard du SMIC, examinée en juin 2013 par le comité de suivi de la négociation salariale, s'est dégradée par rapport à 2012. En effet, 18 % des branches (2,1 millions salariés) avaient au moins un coefficient inférieur au SMIC contre 15 % en juin 2012, à savoir 31 branches contre 26 en juin 2012.

Si l'on observe des blocages moins fréquents et moins durables, la CGT rappelle que la loi c'est la traduction du SMIC dans les grilles dans un délai de trois mois. On en est loin. Blocages moins durables, mais les organisations patronales jouent à saute-mouton avec les dates de revalorisation. Les augmentations sont dérisoires. Ainsi quand elles mettent leur premier niveau de grille en conformité, celle-ci est très éphémère, car une autre échéance très proche de revalorisation les rebascule dans la situation antérieure voire plus dégradée.

Les bilans montrent une dégradation des grilles : plusieurs coefficients inférieurs au SMIC dans certaines branches, ou au niveau du SMIC, parfois toute la grille Ouvriers/Employés calée sur le SMIC, voire les premiers coefficients des Techniciens.

Dans plusieurs des 31 branches ayant au moins un premier coefficient inférieur au SMIC, les organisations syndicales de salariés ont refusé unitairement les propositions d'augmentations dégressives avancées par les organisations patronales.

Le tassement, l'absence de perspectives de carrière, la non-reconnaissance des qualifications s'amplifient. La courbe des salaires est inverse à celle de l'évolution des qualifications du salariat. Les salariés sont de plus en plus diplômés et détenteurs de qualifications et parallèlement les grilles de salaires perdent de l'amplitude et les niveaux des salaires baissent. C'est ce qu'a de nouveau révélé le bilan sur les éventails présenté par le ministère dans le cadre de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 18 juin 2013.

Tous les chiffres attestent d'une productivité en hausse, générant une création de richesse plus importante qui ne profite pas aux salariés.

À l'inverse de la philosophie dominante considérant que le travail "coûte" trop cher, notre pays a besoin d'une revalorisation salariale qui doit se traduire par une augmentation du SMIC pour le porter à 1 700 € bruts mensuels et un travail conséquent sur les grilles afin de redonner de l'amplitude à l'ensemble des coefficients par une reconnaissance de la qualification.

À la réunion de la sous-commission des salaires du 8 octobre 2012, Michel Sapin, alors Ministre du Travail, avait indiqué qu'un travail serait engagé sur la question du tassement des grilles et sur les trajectoires salariales. Ce que rappelle le premier paragraphe de la synthèse du document du ministère sur les éventails présenté en juin 2013. Rien à ce jour n'a été engagé sur la question. La CGT demande que cela se concrétise rapidement.

Notons enfin que l'article 82 de la loi Fioraso de juillet 2013 indique que le doctorat devra être reconnu avant janvier 2016 dans les conventions collectives. Belle opportunité à saisir pour engager le travail d'ensemble attendu.

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

La paupérisation du salariat qui résulte de la forte dégradation du marché du travail touche particulièrement les femmes. Elles représentent 75 % de la population à bas salaire. Près de 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ceci explique en partie qu'en 2013, leurs rémunérations soient en moyenne inférieures de 27 % à celles des hommes. Cet écart est également dû aux écarts cumulés sur l'ensemble d'une carrière et à la discrimination pure.

Face à cette situation, la CGT a fait, lors du débat parlementaire sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dix propositions précises qui pourraient se résumer à :

- adopter des sanctions efficaces et dissuasives ;
- actionner les bons leviers et agir sur l'ensemble des inégalités.

La publication du décret du 19 décembre 2012 instituant des sanctions pour les entreprises qui n'ont ni accord, ni plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a permis d'augmenter considérablement le nombre de négociations ouvertes dans les entreprises. De même, les dispositions introduites dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes permettront, si elles sont adoptées, d'élargir le champ du diagnostic et de la négociation aux discriminations sur les carrières, jusque-là occultées. Le projet de loi reprend également la proposition de la CGT de systématiser les statistiques sexuées en matière de risques professionnels. Cependant, les obligations portent seulement sur l'ouverture de négociations, qui se finissent souvent par un plan d'action unilatéral de l'employeur.

Ajoutons que le rapport de situation comparée (RSC), pourtant obligatoire et préalable indispensable à une négociation, n'est pas réalisé dans de nombreuses entreprises. Celles de moins de 50 salariés n'ont aucune obligation en la matière alors que c'est là que les femmes sont les plus nombreuses.

Pour la CGT, il s'agit bien de supprimer une discrimination et de s'en donner les moyens en liant les sanctions à une obligation de résultats contrôlée par les représentants des salariés (date butoir pour la suppression

des écarts de rémunérations, exigence accrue sur l'étendue et la qualité du RSC).

En ce qui concerne les accords de branche égalité entre les femmes et les hommes. Ils sont trop souvent étendus, nonobstant leur insuffisance au regard de la législation applicable. Régulièrement, dans ces accords, ne sont pas totalement respectées :

- Les dispositions de l'article L.2241-3 du code du travail qui prévoient que *“les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.”*
- Les dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications *“visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.”*
- Les dispositions de l'article D.2241-7 du code du travail qui stipulent que *“les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.”*

Aucun accord de branche égalité entre les femmes et les hommes, présenté à la sous-commission des conventions au cours de l'année 2013, n'a été renvoyé à la négociation, ni ne s'est vu opposé un refus d'extension. Ce, alors que la CGT et d'autres organisations syndicales, formulent régulièrement des oppositions à l'extension, en raison notamment du non-respect des articles susvisés.

La mixité des métiers, mais également la revalorisation des emplois à prédominance féminine sont, pour la CGT, des enjeux essentiels dans la lutte pour l'égalité professionnelle.

Le phénomène de concentration des emplois féminisés dans peu de familles professionnelles perdure : 12 des 86 familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes. Il s'agit, pour

l'essentiel, des domaines du secrétariat, du travail administratif, de la vente, du soin, de l'éducation et du nettoyage.

Or, les métiers occupés majoritairement par les femmes ne reconnaissent pas les vraies compétences et qualifications requises au prétexte qu'elles seraient "naturelles", "innées".

La revalorisation de ces emplois nécessite une remise à plat des définitions et évaluations des emplois retenues dans les classifications professionnelles. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre, et d'appliquer le principe "un salaire égal pour un travail de valeur égale".

La mise en œuvre de ce principe nécessite que les classifications soient analysées du point de vue de l'égalité professionnelle, ce qui est prévu par l'ANI de 2004 et la loi. Ces dispositions ne sont absolument pas mises en œuvre : les chiffres de la DGT montrent que depuis 2004, aucune classification n'a été révisée dans un objectif d'égalité professionnelle.

Les feuilles de route sociale 2012 et 2013 issues de la conférence sociale prévoyaient, également, la mise en place d'un groupe de travail sur les classifications au sein du conseil supérieur à l'Égalité professionnelle (CSEP), en lien avec la CNNC.

Les objectifs de ce groupe de travail, tels que présentés par une note de cadrage Gouvernementale, étaient d'élaborer une méthode d'évaluation préalable et d'identification des éventuelles discriminations indirectes au sein des classifications, qui donnent lieu à des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, pour des emplois de valeur égale. Les travaux du groupe devaient permettre de définir une méthode et des recommandations pour accompagner les négociateurs de branche dans leur mission.

Cette note de cadrage présentée à la sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013, a rencontré un accueil favorable de la part de l'ensemble des organisations syndicales, mais l'hostilité côté patronal, en particulier du MEDEF. Ceci, expliquant sans doute cela, à ce jour, ce groupe de travail n'a pas été mis en place.

Quant au groupe paritaire prévu à l'article 19 de l'ANI qualité de vie au travail et égalité professionnelle (QVTEP), chargé d'évaluer la mise en place de l'article 13-2 de l'ANI de 2004 relatif à la mixité et à l'égalité

professionnelle entre les hommes et les femmes, il a commencé ses travaux avec retard (en janvier 2014) du fait du blocage du patronat.

Si ce blocage se confirme, les pouvoirs publics devront prendre leurs responsabilités.

Pour la CGT, il s'agit de :

- instaurer une mission permanente au CSEP sur ce sujet ;
- renforcer la mission d'analyse et d'impulsion de la DGT, en introduisant par exemple un chapitre spécifique "classification et égalité professionnelle" au bilan annuel de la négociation collective ;
- renforcer les données statistiques à disposition sur ce sujet, et notamment celles de la DARES ;
- mettre à disposition des branches une méthodologie non discriminante pour l'évaluation des emplois à prédominance féminine, ainsi qu'une formation/sensibilisation pour les négociateurs ;
- conduire des expérimentations dans les branches volontaires au moment des renégociations de classifications, à l'image de ce qui a été réalisé avec succès dans le secteur de la restauration au Portugal ;
- instaurer un bilan annuel de la négociation sur ce sujet au CSEP et à la CNNC.

Face à la persistance des discriminations et à l'écart entre la loi et son effectivité, il convient de renforcer les outils de recours dont bénéficient les salariés, et de compléter ces outils par des mesures complémentaires pour accompagner la parentalité.

Temps partiel

Le principe posé par la loi est la fixation d'une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaire au bénéfice des salariés à temps partiel (*article L.3123-14-1 du code du travail*), à moins d'une renonciation individuelle écrite et motivée, et à l'exception de deux catégories de salariés (ceux du particulier employeur et ceux âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études). Mais, la loi ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect de ce minima par l'employeur.

Le choix de la durée minimale de 24 heures hebdomadaire, semble correspondre à la moyenne constatée sur 2011, de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel, qui était de 23,2 heures.

Alors que les initiateurs de la loi dite “Sécurisation de l’emploi” disaient se donner comme objectif de mieux encadrer les temps partiels afin de lutter contre les abus, la précarité, les inégalités entre les femmes et les hommes et permettre aux salariés à temps partiel d’accéder à une protection sociale et à une rémunération décente, la réalité au vu du contenu de la plupart des accords de branches est tout autre.

L’application de la nouvelle réglementation relative au temps partiel repose en grande partie sur le contenu des accords de branche étendus et sur le contrôle du ministère du travail au moment de l’extension.

Or, d’une part, la grande majorité des accords de branche en cours d’extension déroge au minimum de 24 heures hebdomadaire et prévoit la possibilité d’avenants pour augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat initial et ceci sans majoration salariale.

D’autre part, le contrôle du ministère se fait *a minima*. La légalité de certaines clauses d’accords de branche, dont la demande d’extension est accueillie favorablement par le ministère, est néanmoins discutable. De plus, la suspension à compter du 22 janvier 2014 et jusqu’au 30 juin 2014 de l’entrée en vigueur des dispositions de l’article L.3123-14-1 du code du travail (qui fixe la durée minimale de 24 heures hebdomadaire) qui devait s’appliquer au 1^{er} janvier 2014, démontre que la possibilité de déroger à cette durée minimale, offerte aux négociateurs, est prioritaire pour le Gouvernement.

À ce jour, le bilan global concernant d’une part, le contenu des accords présentés à la sous-commission des conventions et accords, d’autre part l’appréciation de leur légalité par le ministère du travail, n’est pas en faveur des droits des salariés à temps partiel.

Travail du dimanche

En ce qui concerne le travail du dimanche et l’ouverture des commerces ce jour-là, le principe dans notre droit est, à ce jour, l’interdiction.

Mais, la loi du 10 août 2009, dite “Loi Mallié” et les dérives qu’elle a entraînées n’ont fait que rajouter des dérogations aux dérogations déjà existantes et ont ouvert la voie aux commerces de la grande distribution pour enfreindre la loi. Ces multiples dérogations ont créé de nouvelles inégalités entre les salariés et entre les territoires.

Le MEDEF et les enseignes de la grande distribution mènent une nouvelle offensive pour l'ouverture dominicale des magasins de bricolage et les nocturnes. Les décisions de justice réaffirmant le droit, sont allègrement transgressées. Le patronat prend en otages des salariés mal payés parmi lesquels se trouvent nombre de travailleurs pauvres, travailleurs à temps partiel contraint, étudiants qui travaillent pour financer leurs études. Il prétend répondre à des aspirations sociétales en créant de l'emploi alors que les seuls intérêts en jeu sont ceux de groupes multinationaux aux profits insolents.

Un décret autorisant l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche et renvoyant à la négociation les contreparties pour les salariés, est publié par le Gouvernement, dans l'urgence, pour ne pas dire dans la précipitation, et en pleine période de vacances de fin d'année, le 30 décembre 2013.

Celui-ci a cédé rapidement au dictat d'un patronat ostentatoirement hors la loi.

Néanmoins, la juridiction administrative saisie par la CGT et FO a, en formation de référé, déclaré que le repos hebdomadaire est *"l'une des garanties du droit constitutionnel au repos reconnu aux salariés"* qui doit s'exercer normalement le dimanche. Le Conseil d'État a jugé l'ouverture dominicale des magasins de bricolage *"de nature à porter une atteinte grave et immédiate aux intérêts défendus par les organisations syndicales"*. Il a, fort justement, suspendu l'application de ce décret.

Le patronat, en guerre pour le travail du dimanche et de nuit des salariés, a l'outrecuidance d'arguer du volontariat de certains salariés. Or, si les salaires n'étaient pas si bas dans ce secteur, il se trouverait bien moins de volontaires pour travailler le dimanche dans ces enseignes du bricolage.

Du reste, 94 % des français ne sont pas favorables à travailler le dimanche.

Pour la CGT :

- le travail du dimanche doit demeurer exceptionnel et limité aux secteurs répondant à une réelle nécessité, et à ce titre une négociation interprofessionnelle tripartite doit avoir lieu pour garantir un socle commun de garanties collectives pour l'ensemble des salariés concernés ;
- le dimanche doit être un jour de repos commun à la majorité des salariés ;

- dans le cas où il est travaillé exceptionnellement, il doit donner lieu, au minimum, à un doublement du salaire et à un repos compensateur ;
- l'abrogation de l'amendement Debré concernant les commerces de l'ameublement qui peuvent ouvrir tous les dimanches sans majoration ;
- un véritable dialogue social territorial par des consultations et négociations avec les organisations syndicales de salariés.

À la sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014, au cours de laquelle a été examiné un accord de branche relatif au travail du dimanche dans le bricolage, le ministère du travail est, de manière inhabituelle, intervenu dans le débat pour soutenir fortement la demande d'extension de cet accord, pourtant très contesté, reposant sur un décret suspendu, et faisant l'objet d'une double opposition syndicale.

Il a, à notre sens, ce jour-là outrepassé son devoir de réserve. La CGT le déplore, car seul l'intérêt public pourrait éventuellement justifier un tel positionnement, qui autrement, ne peut être analysé, que comme un parti pris contestable.

C'est une loi du 13 juillet 1906, qui grâce à l'initiative et au mouvement des employés du commerce, a octroyé à ces derniers, et aux salariés de l'industrie, un repos de 24 heures après six jours de travail. L'article 2 de cette loi fixe ce repos le dimanche, pour permettre aux travailleurs la reconstitution de leur force de travail.

Il serait pour le moins particulier que la législature actuelle ait à son bilan, le rétablissement du travail du dimanche pour les salariés.

Contrat de génération : des contenus qui manquent d'ambition

Le bilan du contrat de génération est une nouvelle illustration de la faiblesse de la négociation collective, et du blocage opéré par le patronat.

La négociation demeure insuffisante au niveau des branches. La loi a été promulguée en avril 2013 mais les négociations n'ont commencé dans la majorité des entreprises qu'en septembre 2013.

Le niveau de négociation est particulièrement faible dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le message du législateur envers ces entreprises est pour le moins ambigu. Ainsi, depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ces entreprises (entre 50 et moins de 300 salariés) doivent, à moins d'être couvertes par un accord de branche, négocier elles-mêmes un accord d'entreprise "contrat de génération", sous peine de pénalité. Mais le décret d'application qui en précisera les modalités entrera en vigueur d'ici au 31 mars 2015.

En ce qui concerne le contenu de ces accords, il est souvent *a minima* en raison malheureusement d'un blocage patronal, sans compter le recours très élevé aux plans d'actions. Les objectifs de recrutement sont souvent insuffisants ainsi que ceux des transformations des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI).

Forfait-jour : faire appliquer le droit

La CGT a eu l'occasion d'interpeller le ministère sur la non-recevabilité de certains accords portant sur le forfait-jour : en effet notre organisation a fait valoir son opposition à plusieurs textes soumis à la sous-commission extension, en raison du non-respect d'un certain nombre de garanties rappelées pourtant par le Comité Européen des Droits Sociaux (décision du 23 juin 2010 "violation par l'État français de la Charte sociale révisée"). De même la Cour de cassation, à l'occasion de plusieurs jugements dont l'arrêt du 26 septembre 2012, considère que le dispositif dérogatoire du forfait-jour, mis en œuvre dans un certain nombre d'entreprises en France, est contraire au droit applicable international et européen.

En dépit de quelques timides retouches, les textes signés aujourd'hui ne garantissent toujours pas la limite et le contrôle sérieux du temps de travail, ni le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, ni le respect des droits en matière de repos, de santé et de sécurité, ni le respect du code du travail sur l'éligibilité des salariés, ni ne prévoient de dispositifs, dignes de ce nom, de suivi de la charge et de l'amplitude de travail d'un salarié en forfait-jour.

Pour la CGT, le ministère ne peut se contenter d'une réserve à l'occasion de l'examen de ces textes. Elle rappelle que, lorsque dans une démarche progressiste, des droits nouveaux sont établis, aux niveaux international et européen, la loi française ne peut se placer en retrait, les accords collectifs de branche et d'entreprise non plus.

Prévoyance

En 2013, la négociation des accords collectifs en santé et prévoyance a été fortement impactée par la mise en place de l'obligation de couvrir en santé tous les salariés du privé par un contrat collectif obligatoire, et par l'interdiction du Conseil constitutionnel de recourir dorénavant aux désignations.

Cette décision contraire aux jurisprudences convergentes et confirmées récemment de la Cour de justice de l'Union européenne, de la Cour de cassation et du Conseil d'État qui ont admis la légitimité de ces clauses, notamment au regard du droit de la concurrence, détériore considérablement la protection sociale de ces salarié(e)s et en particulier ceux des petites et moyennes entreprises (PME)/très petites entreprises (TPE) qui risquent de voir leurs cotisations augmenter et leurs prestations revues à la baisse.

Certaines branches ont décidé de passer outre et d'entamer un contentieux juridique contre l'État. Nous attendons avec impatience la jurisprudence qui va en découler.

La CGT regrette la décision du Conseil constitutionnel qui empêche la mutualisation des risques et un niveau élevé de solidarité. La recommandation ne pallie pas ce manque, en ce qu'elle n'est pas contraignante.

La production cinématographique

L'année 2013 est caractérisée par des avancées conventionnelles dans trois champs :

- La convention collective de la production cinématographique du 19 janvier 2012, étendue le 31 juillet 2013, fixe la rémunération des ouvriers, techniciens et réalisateurs. Le titre III qui concerne les artistes-interprètes et les acteurs de complément a été étendu le 24 décembre 2013, tout comme l'avenant du 3 octobre 2013 portant sur les dérogations à la convention pour les films au budget inférieur à 3 millions d'euros.

Durant plusieurs années, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs ont tenté de négocier un accord dans la production cinématographique, afin de doter le secteur d'une convention collective de la production cinématographique étendue. Le texte historique de la convention de 1950 n'ayant jamais été d'application obligatoire dans la branche et certaines dispositions caduques

en droit constant rendaient cette renégociation nécessaire au-delà de la dénonciation par les employeurs de la convention de 1950.

Les organisations syndicales et patronales ont délibérément porté leur attention sur le titre II de la convention qui porte sur les ouvriers, techniciens et réalisateurs, conscients que les difficultés pour aboutir à un accord se cristalliseraient sur ces catégories de salariés. En effet les artistes-interprètes bénéficient d'un accord de salaires d'application obligatoire ; quant aux salariés permanents très peu nombreux dans la branche, l'enjeu social et économique ne devrait pas soulever d'obstacles à la conclusion d'un accord les concernant.

La CGT se félicite de la signature et de l'extension, quoique tardive, de cette convention collective nationale, qui permet aux salariés de la branche de bénéficier, enfin de garanties conventionnelles minimales qui leur permettent d'exercer leur profession, en toute légalité.

- La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant : la convention collective nationale a été signée le 3 février 2012 et étendue par arrêté du 29 mai 2013. Cette convention collective règle les conditions de travail et de salaire, entre d'une part, le personnel artistique, technique, administratif, commercial et d'accueil et, d'autre part, les personnes physiques et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants.
- La convention collective des entreprises artistiques et culturelles : cette convention collective a fait l'objet d'un second cycle de négociations à partir de 2009 concernant les salaires, la durée et l'organisation du travail, les nomenclatures d'emploi. Ces négociations ont abouti à un accord le 24 juillet 2012 et, un accord sur les salaires, le 6 mai 2013, étendus le 19 novembre 2013.

Métallurgie

Trois accords nationaux ont été conclus dans la branche en 2013.

- Les minima ingénieurs et cadres : cette négociation située en début d'année donne le "la" pour l'ensemble des négociations territoriales relatives aux salaires minima des autres catégories professionnelles. Difficile alors d'obtenir des augmentations significatives au-delà du peu

qui a été consenti par l'UIMM pour les ingénieurs et cadres au niveau national.

- Le contrat de génération : cet accord manque d'ambition quant à l'emploi des jeunes dans la branche. De plus, le volet senior écarte la question importante de la réparation de la pénibilité.
- L'emploi des personnes en situation de handicap : il s'agissait d'une demande récurrente des organisations syndicales de négocier sur ce sujet, pour améliorer durablement l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés. Malheureusement, c'est un accord minimaliste qui est sorti de la discussion, le patronat souhaitant qu'aucune contrainte supplémentaire ne pèse sur les entreprises.

Au niveau territorial, le même constat que les années précédentes s'impose : tassement des grilles et absence de trajectoire salariale et d'évolution. Il persiste toujours des départs de grilles inférieurs au SMIC. Les primes de panier (pour les salariés en horaires décalés et de nuit) ou encore les grilles de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant au calcul de la prime d'ancienneté évoluent très lentement, moins vite que l'inflation. Ces grilles sont toujours déconnectées des minima garantis (avec un écart qui va bien souvent du simple au double entre RMH et salaire minimum d'un même coefficient).

Secteur de la santé

- Branche associative sanitaire et sociale (BASS) : la fédération Santé et action sociale CGT est très préoccupée par l'attitude de cette branche qui en réalité est une interbranche au niveau des organisations patronales. La BASS a répondu uniquement à des accords d'ordre réglementaire, alors même que celle-ci a tous les moyens d'apporter une valeur ajoutée à cette branche, en affichant de réelles propositions face aux conditions de travail dégradées des salariés et à des situations précaires d'emploi. La BASS aurait pu mettre en valeur la reconnaissance des qualifications et proposer de réels efforts de formation pour tous. Or la BASS a proposé des accords empilant les propositions des divers employeurs, chacun y retrouvant ainsi sa petite revendication. La négociation de l'accord temps partiel a été faite de façon déloyale, les organisations ayant fait opposition représentaient 55,72 % des suffrages,

mais la signature précipitée s'est faite environ un mois, avant la parution de l'arrêté de représentativité syndicale.

La fédération CGT Santé et action sociale ne laissera pas les employeurs décider seuls de l'avenir de cette branche et réitère sa demande de mise en place d'une convention collective unique et étendue, de haut niveau.

- Branche hospitalisation privée (fédération de l'hospitalisation privée FHP) : La fédération Santé et action sociale ne peut que souligner les motifs d'insatisfaction grandissants des salariés.

Les négociations salariales dans la branche sont au point mort depuis de nombreuses années.

Les annonces faites en cette fin d'année auront des portées catastrophiques pour les salariés. Une telle remise en cause de la convention collective est inadmissible.

Il y a un risque de "marchandisation" des salariés, par le biais de la mise en concurrence, où finalement la logique est "économique" et au profit de l'actionnariat.

Les négociations se déroulent selon des simulacres de négociation. Toutes les décisions sont prises en amont.

La fédération Santé et action sociale ne jouera pas la montre de la future présidence de cette branche et organise d'ores et déjà une offensive afin de défendre le droit des salariés.

- CCN 51 (Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne du 31 octobre 1951) :

L'objectif affiché est la réduction du déficit public et l'abaissement du "coût" du travail dans le secteur social, médico-social et sanitaire dans lequel la masse salariale représente la part la plus importante des dépenses en termes de budget.

De ce fait, les salariés sont la variable d'ajustement dans ce secteur : réduction des postes (RGPP dans le service public), mutualisation des moyens ou des ressources dans le public et le privé (CHT, GCS, GCSMS, fusions, etc.), embauche de personnels peu ou pas qualifiés.

Le syndicat patronal FEHAP a pris la responsabilité historique de dénoncer la convention collective remettant ainsi en cause 60 ans de garanties collectives obtenues par la mobilisation des salarié(e)s. Pendant 12 mois, il y a eu un simulacre de négociations orchestré par les employeurs. À aucun moment, les propositions des organisations syndicales n'ont été

prises en compte. La FEHAP s'est livrée à un véritable sabotage de la commission mixte paritaire !

Le ministère a donné son agrément au texte unilatéral appelé recommandation patronale de la FEHAP.

Ceci se traduit pour les salariés, par la création de deux statuts dans les établissements (les nouveaux et les anciens) touchant les avantages individuels acquis (récupérations, jours fériés, heures supplémentaires à 100 %).

Agroalimentaire

Les conventions collectives sont légitimes, leur rôle est d'améliorer le socle minimum des droits des salariés qu'est le code du travail. Notre fédération œuvre pour des conventions collectives de haut niveau, au contenu progressiste, sans possibilité de dérogation négative.

En 2013, des négociations se sont tenues dans les branches de nos secteurs sur les salaires. Les patrons, loin de répondre aux exigences portées par les salariés, se contentent de se mettre en conformité avec le SMIC et se limitent à faire des propositions entre 0,5 et 1 % reprenant les données de l'INSEE comme référence absolue. C'est Insupportable !!

L'indice INSEE ne reflète pas la réalité de l'augmentation des prix. Il n'a d'ailleurs pas vocation à le faire. Il est nécessaire de reconstruire un réel indice des prix permettant de calculer au mieux l'augmentation des prix touchant les salariés. Notre fédération, en 2011, en prenant pour base l'indice INSEE qui affichait une hausse de 2,5 %, a pu calculer, sans être contredite, une hausse avoisinant les 6,5 %.

La CGT revendique le SMIC à 1 700 € depuis juin 2011. En trois ans, d'après nos estimations fédérales, la hausse des prix avoisine les 10 %. Le pouvoir d'achat de la très grande majorité des salariés de nos professions est en chute libre.

Dans ces négociations, notre fédération a porté les revendications des salariés, exigé des augmentations de salaires significatives pour leur permettre de vivre dignement et relancer l'économie nationale. Vu le niveau très faible des propositions patronales, on peut noter que contrairement aux années précédentes dans plusieurs branches (Volaille, Conserves, Boulangeries industrielles, FICT, etc.) l'ensemble des organisations syndicales a refusé de signer un accord. Des salariés sont de plus en

plus nombreux à exprimer leur colère en mettant en parallèle les profits gigantesques réalisés, les revenus exorbitants des dirigeants et la faiblesse des augmentations de salaire. C'est cette colère qui oblige les organisations syndicales à ne plus entériner des augmentations salariales "au ras des pâquerettes."

De nouveau en 2013, l'USNEF (froid) n'a pas engagé de négociations et les premiers niveaux de la grille conventionnelle sont, par conséquent, inférieurs au SMIC.

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

À l'issue des négociations sur les classifications dans la FNIL et la FNCL (industries et coopératives laitières) ont été mis en place des critères classants. Cette nouvelle classification des postes de travail par niveau et échelon conduit à remettre en cause toute évolution hiérarchique des salariés en activité et place le salaire des nouveaux embauchés à 200 € mensuels en moins.

Dans la Volaille, suite à un droit d'opposition formulé par la CGT et la CGC sur un accord portant sur l'égalité professionnelle, la chambre patronale a bloqué celui-ci dans l'attente de renégociations.

Dans l'USNEF (Entrepôts frigorifiques), le toilettage de la CCN a été une nouvelle opportunité pour les patrons de remettre en cause des avantages conventionnels sur notamment les congés d'ancienneté, la prime d'ancienneté, les indemnités de départ en retraite, etc. La CGT et la CFDT ont formulé un droit d'opposition. Ces deux organisations syndicales représentent 68 % des salariés.

Depuis plusieurs années, la première source des conflits sociaux concerne les salaires. Dans nos secteurs des luttes de haut niveau se multiplient et des avancées sont arrachées. Pour tenter d'enrayer "l'incendie social", les patrons, que ce soit dans les entreprises ou dans les branches, cèdent sur d'autres éléments de rémunérations, tels que des contributions sur les frais de transport, sur les repas, sur la mutuelle, etc.

Les droits syndicaux sont *a minima* dans les branches. Notre revendication de négocier des accords sur le paritarisme permettant aux négociateurs

d'exercer leur mandat ne reçoit que peu d'écho. Ils existent dans les branches de l'artisanat mais dans une seule branche de l'industrie.

L'histoire sociale de notre pays le démontre, les acquis sociaux ont toujours été arrachés grâce au rapport de force.

Notre bataille consiste à maintenir les trois niveaux de droits que sont, le code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise. Partout, nous agissons pour l'application du principe de faveur, pour que cette hiérarchisation progressive des normes permette des négociations prenant appui sur le niveau précédent pour en améliorer le contenu.

EN CONCLUSION

Le bilan de la négociation collective 2013 a été, pour le moins, morose. Les accords collectifs déposés à l'administration du travail sont en baisse que ce soit avec ou sans demande d'extension. Le constat est, qu'en général, les organisations patronales ne négocient d'accords que lorsqu'elles sont dans l'obligation de le faire, pour éviter en particulier des pénalités, lorsqu'il s'agit de revenir sur les droits acquis des salariés, ou contraints face à la mobilisation des salariés.

La CGT réaffirme que la négociation collective est un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales. Elle doit permettre l'acquisition de droits et de garanties collectives pour les salariés, pas leur régression.



CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

La première Conférence sociale laissait entrevoir quelques changements dans la politique économique et sociale.

Cependant, en 2013, la récession s'est installée, le chômage a continué d'augmenter, le pouvoir d'achat et la consommation ont diminué. C'est dans ce contexte que se sont déroulées les négociations collectives.

Sur le plan national la question du pouvoir d'achat a été totalement absente, alors qu'il s'agit d'un moteur nécessaire à la relance de la croissance.

La revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été quasi nulle au 1^{er} janvier 2013 (+ 0,3 %). Ce, en raison d'un à-valoir donné en juillet 2012, à l'arrivée au pouvoir du nouveau Gouvernement. Cela fait donc sept ans qu'il n'y a pas eu de revalorisation significative du SMIC.

En outre, il est à noter un retour à la fiscalisation des heures supplémentaires. Les salariés qui en bénéficiaient n'ont d'ailleurs pas eu de compensation de la perte de leur pouvoir d'achat.

Pour seule réponse à la problématique du pouvoir d'achat, une nouvelle proposition de déblocage anticipé de l'épargne salariale a été votée. Pour Force Ouvrière, il s'agit ni plus ni moins d'un marché de dupe : c'est une invitation à consommer ses économies tout de suite ; d'autant qu'il s'agit pour bon nombre de salariés de la seule source d'épargne.

Dans le même temps, le silence est gardé sur le chantier de l'enca-drement de la rémunération des dirigeants.

La deuxième édition de la Conférence sociale en 2013 s'est déroulée dans un climat beaucoup plus tendu, notamment en raison de l'acceptation par la France du pacte budgétaire européen dont les conséquences sont socialement, économiquement et démocratiquement lourdes en France comme dans la zone euro.

Pour Force Ouvrière, la lutte contre le chômage doit prioritairement passer par un changement de politique économique, en France comme en Europe. Sortir de l'austérité est une impérieuse nécessité.

Force Ouvrière a par ailleurs dénoncé l'absence de table ronde sur le pouvoir d'achat et rappelé son opposition sur plusieurs pistes du rapport de la commission Moreau sur les retraites et a réaffirmé que 41,5 années en 2020, c'était déjà beaucoup trop. Force Ouvrière refuse de briser l'espoir des jeunes générations en leur imposant de devoir travailler jusqu'à 67 ans ou plus pour avoir une retraite à taux plein.

L'année 2013 a également été marquée par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi. Force Ouvrière n'a pas signé cet accord qui a modifié en profondeur des pans entiers du droit du travail. Notre organisation n'accepte pas la soi-disant flexisécurité que l'on veut imposer aux salariés.

I. BILAN DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

1.1. Le premier cycle électoral de la représentativité syndicale s'étant achevé le 31 décembre 2012, l'année 2013 a été marquée par le calcul des mesures d'audience syndicale et la publication des arrêtés de représentativité

De notre point de vue, les résultats des mesures d'audience publiés ne correspondent pas à la réalité du paysage syndical et nous avons donc, dès le 29 mars 2013, émis des réserves quant aux résultats transmis.

Nous ne pouvons en effet que constater une absence d'exhaustivité et de fiabilité des résultats des élections professionnelles au regard du nombre élevé :

- de procès-verbaux (PV) d'élections non pris en compte dans les mesures d'audience en raison des anomalies qu'ils comportent, qui n'ont pu être corrigées ;
- d'entreprises non couvertes en raison de l'absence d'organisation des élections professionnelles par les employeurs ;

- d'élections pour lesquelles les organisations syndicales n'ont pas été invitées à la négociation des protocoles préélectoraux ;
- ou encore de PV non transmis par les employeurs au centre de traitement des élections professionnelles.

De faibles pourcentages de voix séparant les organisations syndicales, seules ou regroupées à d'autres, pour atteindre les seuils de validité ou d'opposition aux accords collectifs fixés par la loi, nous considérons que ce premier cycle, au cours duquel les règles de gestion ont été élaborées au fil du temps, contraignant ainsi les organisations syndicales à s'adapter au fur et à mesure, aurait dû être considéré comme un simple premier test n'emportant pas de conséquences juridiques.

Pour ces raisons notamment, Force Ouvrière a engagé une vingtaine de contentieux à l'encontre des arrêtés de représentativité.

1.2. Sur ce qui concerne la loi du 20 août 2008, 2013 était également l'heure du bilan de la réforme de la représentativité

Au niveau des entreprises, la loi du 20 août 2008 et la jurisprudence en découlant n'ont pas produit des effets positifs au regard de l'action syndicale et de la représentation des salariés. Nous constatons notamment :

- une diminution du nombre d'organisations syndicales représentatives ;
- une diminution du nombre d'organisations syndicales participant aux négociations collectives ;
- le développement de la pratique des listes communes et des désaffiliations/ré-affiliations, brouillant pour les salariés les appartenances syndicales ;
- une augmentation des contentieux ;
- une diminution du nombre de mandats et une centralisation des mandats éloignant les représentants des salariés ;
- l'utilisation du mandat de représentant de section syndicale davantage par des syndicats ayant perdu leur représentativité que dans le cadre de nouvelles implantations syndicales.

Au regard du bilan négatif que nous dressons de l'application de la loi du 20 août 2008, Force Ouvrière a établi une liste comportant pas moins de 53 propositions concrètes destinées à améliorer le dispositif de remontée

des résultats des élections professionnelles et à favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Le Gouvernement avait annoncé que les propositions d'améliorations qui feraient consensus seraient rapidement reprises par le législateur.

Tel fut l'objet de la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014 comportant des dispositions en matière de représentativité syndicale, de représentativité patronale et de structuration des branches.

En ce qui concerne la représentativité syndicale, Force Ouvrière regrette que si peu de modifications législatives n'aient été retenues.

Surtout, Force Ouvrière condamne l'absence de réponse du Gouvernement à la décision du comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui aurait dû se traduire par la suppression de l'exigence d'une audience personnelle du délégué syndical, ce que d'ailleurs trois organisations syndicales sur cinq demandaient.

II. SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Force Ouvrière a dénoncé tant la méthode, consistant à refuser l'ouverture d'une négociation sur le sujet, que le contenu des dispositions légales conduisant à permettre aux trois organisations patronales nationales interprofessionnelles existantes (MEDEF, CGPME et UPA) de déterminer elles-mêmes leurs propres règles.

Nous considérons notamment que pour justifier l'application d'un accord à des entreprises non adhérentes à un groupement patronal, celles-ci auraient au moins dû pouvoir exprimer leur choix dans le cadre d'une élection spécifique (à l'instar de l'élection prévue pour les salariés des très petites entreprises (TPE) en matière de représentativité syndicale).

Par ailleurs, sur la question des multi-adhésions, la répartition des entreprises adhérentes ne devait pas être laissée à l'organisation professionnelle à laquelle elles ont adhéré.

Les entreprises adhérentes auraient dû pouvoir déterminer elles-mêmes l'organisation nationale interprofessionnelle de leur choix.

III. SUR LA CONSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Force Ouvrière ne voit pas l'utilité d'une constitutionnalisation de la démocratie sociale, mais est néanmoins favorable à la constitutionnalisation du principe de faveur, ce qui va à rebrousse-poil de la logique libérale en vigueur.

Force Ouvrière a rappelé son attachement à son indépendance. Il est essentiel que chacun joue son rôle et que le législateur conserve son pouvoir législatif au travers de la reprise d'un ANI dans un projet de loi, sans être lié par le fruit des négociations, tout en respectant la démocratie sociale.

Le Parlement ne doit pas se transformer en chambre d'enregistrement et doit jouer pleinement son rôle.

Par ailleurs, le projet de loi comportait les mêmes limites que la version initiale de la loi Larcher :

- cette procédure ne serait pas applicable "en cas d'urgence". Force Ouvrière a pu observer ces dernières années l'abus dans l'utilisation de cette notion ;
- la protection sociale reste exclue du dispositif. Il n'est pas normal de ne pas être concerté sur un projet de réforme sur les retraites, comme ça a été le cas par le passé.

À ce jour, ce projet de loi constitutionnelle n'a pas été adopté.

IV. LA RÉFORME DES MÉCANISMES DU SMIC ET SA NOUVELLE REVALORISATION À L'AUNE DU RAPPORT DU NOUVEAU GROUPE D'EXPERTS

Le décret modifiant les mécanismes de revalorisation du SMIC est paru le 7 février 2013.

Force Ouvrière se félicite des nouvelles dispositions retenues. En effet, les nouveaux critères permettent une meilleure prise en compte des dépenses contraintes des ménages les plus modestes (bien que nous aurions préféré l'IPCH (indice des prix harmonisés), utilisé pour les statis-

tiques européennes, qui prend en considération le déremboursement des médicaments).

Par ailleurs, la nomination d'un nouveau groupe d'experts, en mai 2013, a fait naître l'espoir d'un nouveau souffle concernant la réflexion sur le SMIC, en raison de sa composition.

La présence d'une sociologue au sein de ce groupe, (ce qui était une demande de Force Ouvrière) et d'un directeur de l'emploi, a permis de penser que le SMIC serait enfin considéré, non plus seulement comme un instrument de politique de l'emploi, mais également dans sa dimension sociale.

Mais la remise de la version finale du rapport laisse un fort sentiment d'amertume, ce dernier concluant à une application stricte des mécanismes légaux. Force Ouvrière déplore là encore l'absence de coup de pouce pourtant nécessaire pour relancer la consommation.

La revendication de Force Ouvrière demeure de porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 370 € nets par mois.

V. SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Issue de l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au *Journal officiel* du 16 juin.

Le législateur, avec quelques adaptations et précisions, a repris l'essentiel du contenu de l'accord du 11 janvier 2013 que Force Ouvrière n'a pas signé considérant qu'en termes de sécurisation de l'emploi et d'amélioration de la situation des travailleurs, le compte n'y était pas notamment lorsque :

- la loi intègre dans le code du travail, les accords de "sécurisation de l'emploi" qui permettent à une ou des organisations syndicales ayant obtenu 50 % des voix de signer des accords gelant voire baissant les salaires et augmentant le temps de travail en échange d'un hypothétique maintien dans l'emploi. Mais si des salariés refusent ? Ils seront licenciés pour motif économique individuel dérogeant ainsi à la jurisprudence actuelle des tribunaux ;

- la loi raccourcit les délais de prescriptions privant ainsi les salariés de la possibilité de faire reconnaître et réparer leurs droits ;
- la loi restreint drastiquement les délais des expertises, des consultations des institutions représentatives du personnel (IRP).

VI. COMITÉ D'ENTREPRISE

Au cours de l'année 2013, plusieurs projets législatifs ont touché directement les comités d'entreprise (CE), en ce qui concerne leurs missions et les conditions d'exercice de celles-ci :

- la loi de sécurisation de l'emploi touchant la procédure d'information-consultation du CE ;
- le projet de loi sur la transparence des comptes des comités d'entreprise inséré ultérieurement au projet de loi sur la formation, l'emploi et la démocratie syndicale ;
- le projet de loi visant à redonner des perspectives à l'économie réelle portant l'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site ;
- le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire qui crée un nouveau droit d'information préalable des salariés en cas de transmission d'une entreprise saine.

VI.1. Procédure d'information consultation du CE, loi sécurisation de l'emploi

En matière de consultation du comité d'entreprise, la loi de sécurisation de l'emploi pose ainsi une présomption de consultation. Pour Force Ouvrière, assimilée à un avis, l'absence d'avis du CE revient à le déposséder de son autonomie dans l'exercice de sa mission.

L'assimiler à un avis négatif représente de surcroît une ingérence dans l'expression des intérêts des salariés dont il assure la représentation collective.

Qui plus est le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 instaure des délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise insuffisants.

D'autant que le décret ne laisse pas de souplesse en permettant que les délais préfix puissent être écartés s'ils s'avèrent concrètement insuffisants, hormis par le juge des référés, dont le recours risque de devenir systématique.

Par ailleurs, la loi a prévu que les éléments d'information contenus dans les rapports et les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise sont désormais mis à la disposition de ses membres dans une base de données économiques et sociales.

Force Ouvrière regrette que le décret ne reprenne pas la liste exhaustive des informations dues aux CE au titre des obligations légales et réglementaires relatifs aux rapports et informations récurrentes.

De ce fait, le décret n'a pas été l'occasion d'harmoniser vers le haut la liste des informations obligatoires à remettre ou mettre à la disposition des IRP.

La distinction entre entreprises de moins de 300 et au moins 300 salariés a, de plus, fait disparaître, au détriment des IRP des entreprises de moins de 300 salariés, des éléments d'information fondamentaux, tels que les salaires de base minimum, à la fois moyens et médians, le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié de mesures salariales individuelles depuis plus de trois ans, les rémunérations accessoires, les rémunérations des actionnaires, dirigeants et mandataires sociaux...

Le texte procède par ailleurs à un renversement radical de la responsabilité en matière d'information des IRP. En effet, la mise à disposition de la base de données vaut communication écrite des informations et fait courir les délais de consultation.

Or, étant donné les courts délais d'information-consultation fixés, comment les IRP vont-elles être en mesure de vérifier si l'ensemble des informations légales ou réglementaires y sont présentes et vont-elles trouver les informations pertinentes ?

Pour Force Ouvrière, les délais de consultation ne devaient pas pouvoir courir tant que les informations légales, rapports et indicateurs réglementaires actuels, nécessaires à la consultation en cause ne sont pas remis de manière exhaustive.

VI.2. Transparence des comptes des comités d'entreprise

La loi du 5 mars 2014 a repris largement les principes qui avaient été fixés dans le document de synthèse du groupe de travail mené par la direction générale du Travail (DGT), adopté le 30 novembre 2012, sur lesquels Force Ouvrière s'était prononcée favorablement. La concertation engagée en 2012 s'est donc poursuivie en 2013 sur le projet de loi issu de ces travaux, dont

les dispositions ont été insérées au projet de loi sur la formation, l'emploi et la démocratie sociale. Tout au long des concertations menées, Force Ouvrière a en permanence mis en avant la nécessité de droits nouveaux pour les élus CE, notamment en termes d'accès aux pièces comptables pour l'ensemble des élus, d'augmentation du nombre d'heures de délégation et d'augmentation du budget de fonctionnement pour permettre aux élus CE de remplir correctement ces nouvelles obligations.

VI.3. L'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site - loi visant à redonner des perspectives à l'économie réelle

Au cours des concertations menées en 2013 sur le projet de loi visant à redonner des perspectives à l'économie réelle, Force Ouvrière s'était inquiétée de l'effectivité et de la cohérence des dispositions envisagées avec l'objectif ambitieux annoncé. Force Ouvrière avait ainsi soulevé des réserves, que ce soit par rapport au seuil de 1 000 salariés qui écarte la majorité des entreprises de l'application de la loi, de l'insuffisance d'anticipation et d'articulation avec la procédure de licenciement collectif ou exprimé des doutes par rapport à l'échelle des sanctions effectivement prononcées par un juge consulaire et leur effet dissuasif.

VI.4. L'obligation d'informer les salariés d'un projet de cession d'un fonds de commerce - projet de loi économie sociale et solidaire

Au cours de la concertation menée pendant l'année 2013 sur le projet de loi économie sociale et solidaire, Force Ouvrière a rappelé son accord avec les objectifs généraux de la loi mais a également soulevé des réserves tenant à la cohérence du texte sur l'information concomitante des salariés et des IRP ou sur l'exclusion des cas de sauvegarde, redressement et liquidations judiciaires. En effet, sur ce dernier point, s'il peut sembler louable de ne pas laisser des salariés s'engager dans une reprise en cas de difficultés économiques de l'entreprise, en revanche, si celles-ci sont le résultat d'erreurs de gestion des dirigeants et que la situation est encore "redressable", pourquoi exclure *a priori* les salariés de la procédure d'information anticipée ?

VII. ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013 VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (NON SIGNÉ PAR FO)

Agir pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) et ainsi lutter contre les risques psychosociaux (RPS) fait partie des priorités de Force Ouvrière.

En particulier, il est important de travailler sur l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé des travailleurs et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que sur l'articulation des temps professionnel et personnel.

Mais le texte final est en partie creux, non créateur de droits nouveaux pour les salariés, et porteur de risques.

En réalité, tout au long de ces neuf mois de négociation, Force Ouvrière n'a eu de cesse de combattre les velléités patronales d'alléger les charges, contraintes et normes à l'encontre des entreprises (en particulier la sanction financière en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes).

Parallèlement, nous avons continuellement essuyé les refus du patronat d'ouvrir de nouveaux droits pour les salariés (notamment en matière d'égalité professionnelle : rapport de situation comparée, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, temps partiel...).

Au final, cet accord est sans impact direct pour les salariés. Il s'agit d'un accord non normatif, une sorte de charte d'intentions.

Force Ouvrière considère qu'une telle négociation change la nature, voire décrédibilise la négociation interprofessionnelle.

Même si l'objet de négociation n'est lui-même pas conventionnel – puisqu'il s'agit du travail lui-même –, le résultat est loin d'être probant !

C'est donc un ANI expérimental à durée déterminée (!), qui incite, sans obligation, à regrouper à titre expérimental, par accord de branche ou d'entreprise, des négociations⁽¹⁾, autour du thème central de la "qualité de vie au travail".

1) Pénibilité, droit d'expression, contrat de génération, égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), handicap...

Si Force Ouvrière souhaite que l'approche par la qualité de vie au travail enrichisse les discussions et négociations dans les branches et entreprises, notamment en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), pour Force Ouvrière il n'est pas question de "faire son marché" dans les obligations inscrites dans le code du travail.

Il ne doit en aucun cas s'agir, sous couvert de simplification, de substituer aux différentes négociations obligatoires, une approche, une méthode de type RSE, avec le risque de diluer les sujets et les obligations dans les entreprises.

Et surtout, pour Force Ouvrière, le fait de discuter ne saurait dispenser des devoirs et obligations des entreprises, nous rejetons une évolution vers une situation où le dialogue social ne serait plus un moyen mais une fin en soi, et où l'accord supplanterait la loi.

Par ailleurs Force Ouvrière dénonce l'inscription d'une condition d'accord majoritaire à 50 % dans le cadre d'un accord "de regroupement" des négociations obligatoires, c'est-à-dire pour déroger au code du travail confirmant ainsi les risques de tels accords dits majoritaires.

Enfin, et malgré les améliorations obtenues dans la rédaction de l'ANI, les risques de contournement et d'affaiblissement des IRP notamment les CHSCT sont encore sous-jacents.

VIII. ACCORD DU 21 FÉVRIER 2014 SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES JEUNES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (SIGNÉ PAR FO)

Après des négociations dont le calendrier (de 2012 à juin 2013) précédait l'ANI Formation professionnelle du 14/12/2013, l'UDES (union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) a proposé, fin 2013, à la signature un protocole d'accord intitulé "accord sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire".

Considérant les intentions de l'accord, à savoir développer l'insertion des jeunes et rendre plus attractif le secteur de l'économie sociale et solidaire, nous estimons que ce texte y répond dans ses intentions.

Ce texte incitatif respecte la hiérarchie des normes et renvoie à des négociations dans les branches concernées, ouvrant ainsi un espace pour améliorer les textes existants.

Par ailleurs pour la première fois dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, la GPEC se voit adjoindre le Q pour qualification.

Néanmoins nous avons pointé deux faiblesses à l'accord : la question des moyens n'est pas abordée dans le contenu, tout comme la définition d'éventuels indicateurs des effets de l'accord qui est renvoyée à son instance d'évaluation.

IX. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Commencée en 2012, la négociation sur la retraite complémentaire des salariés du privé s'est achevée le 13 mars 2013 par la signature d'un nouvel ANI.

Force Ouvrière l'a signé principalement parce que cet accord prévoit une augmentation de la cotisation, plus précisément du taux contractuel de cotisation.

Ainsi l'effort supplémentaire demandé aux actifs est gagé par des droits supplémentaires acquis qui leurs seront restitués quand ils feront liquider leur pension.

Parallèlement, les pensionnés verront leurs droits réévalués de l'inflation moins un point, sans que cela puisse diminuer le montant servi si l'inflation n'était pas supérieure à un point.

Il convient de souligner que la moindre indexation s'étend sur trois exercices, alors que l'augmentation de cotisations est pérenne.

Enfin, une partie de l'accord actait les efforts à faire, à travers la gestion, en écrétant les réserves de l'ensemble des caisses de retraite complémentaire pour reverser ces fonds aux régimes.

À cette occasion, il convient de souligner que ces dispositions respectaient parfaitement la lettre et l'esprit des accords de 1947 et 1961, en ce que la retraite complémentaire est par essence interprofessionnelle.

X. SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

Un autre ANI, celui du 11 janvier 2013, que FO n'a pas signé, a posé et pose toujours de graves problèmes au regard de la construction conventionnelle sur la prévoyance collective faite ces cinquante dernières années.

Il n'est traité ici que des trois premiers articles de cet ANI, sur la généralisation de la complémentaire santé.

Si le but était louable, la rédaction retenue par les signataires a eu pour effet, à travers la transposition dans la loi, puis la censure du Conseil constitutionnel, de fragiliser l'édifice patiemment construit par accord collectif depuis un demi-siècle.

Les clauses de désignation, puisque c'est de cela dont il est question, ont été réputées contraires à la Constitution. La décision de la Haute Juridiction est largement critiquable, et, c'est à souligner, en contradiction avec la jurisprudence européenne, pourtant inspirée par les thèses libérales.

À travers cette condamnation des clauses de désignation, la seule chose qui a été sécurisée par le Conseil constitutionnel c'est la liberté de concurrence, au détriment de la liberté de négocier, pourtant elle aussi inscrite dans la Constitution.

Cette décision, dont les effets sont encore à venir, est dans le droit fil des politiques gouvernementales appliquées depuis plusieurs années, et régulièrement dénoncées par FO, à savoir l'austérité budgétaire et le libéralisme économique imposés par des autorités européennes dont on cherche toujours la légitimité électorale.

XI. SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

XI.1. Concertation sur le développement de l'apprentissage

Sur ce sujet, Force Ouvrière a été reçu :

- au ministère de l'emploi et de la formation professionnelle où nous avons développé quelques observations telles que :
 - la nécessaire réforme de la taxe d'apprentissage avec notamment la maîtrise de l'affectation des fonds libres (le hors quota) ;
 - la réduction du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA).
- à l'Assemblée nationale où nous avons renouvelé notre attachement aux dispositifs de l'alternance et renouvelé nos principales revendications à savoir :
 - la maîtrise de la collecte de la taxe d'apprentissage ;
 - le renforcement de l'accompagnement des apprentis et la création d'un tutorat externe.

XI.2. Négociation de l'annexe financière pour 2014

Force Ouvrière a participé à la négociation de l'annexe financière pour l'année 2014 avec deux principales revendications :

- la recherche d'un meilleur équilibre entre la formation des salariés et celle des demandeurs d'emploi ;
- l'augmentation des moyens dédiés aux FONGECIF ;
- un meilleur encadrement et une évaluation des conventions signées avec les autres acteurs de la formation professionnelle.

Force Ouvrière a donné mandat à la présidence du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour signer cette annexe financière car elle intégrait l'ensemble de ses demandes.

Force Ouvrière a pris part à la concertation au sein d'un groupe de travail Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) consacré à "la lutte contre l'illettrisme".

Force Ouvrière a validé le document final car la synthèse était de notre point de vue riche en nouvelles propositions et invitait les différents intervenants dans ce domaine, notamment l'éducation nationale, les partenaires

sociaux et les régions à harmoniser leurs travaux, fédérer leurs énergies pour contribuer efficacement à l'éradication de ce fléau qui n'a que trop duré.

XI.3. Formation professionnelle - Accord national interprofessionnel du 14/12/2013

Dans le cadre de la négociation sur la formation professionnelle, Force Ouvrière a élaboré et proposé un document de négociation en opposition au texte très médiocre et dangereux pour l'avenir de nos entreprises et nos salariés.

La négociation a été très difficile, marquée par un conflit ouvert entre les deux principales organisations patronales sur le financement.

Force Ouvrière n'a pas ménagé ses efforts pour faire en sorte :

- qu'il y ait, contrairement au droit individuel à la formation (DIF), un financement dédié pour le compte personnel de formation (CPF) ;
- que les actions de formations éligibles au CPF soient qualifiantes et ouvrent droit à une reconnaissance dans l'entreprise pour les salariés.

Force Ouvrière a finalement signé cet accord car elle estime qu'il :

- apporte des droits nouveaux aux salariés ;
- replace le salarié au cœur de la formation professionnelle ;
- instaure et réaffirme l'obligation juridique de former ;
- prévoit un volet reconnaissance de la qualification au-delà de la reconnaissance des compétences.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

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



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

L'année 2013 s'est caractérisée par une actualité dense, notamment au plan des négociations nationales interprofessionnelles.

En effet, quatre accords nationaux interprofessionnels ont été conclus :

- l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 “pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés” ;
- l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires ;
- l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 “vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle” ;
- l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Pour ce qui concerne les trois premiers d'entre eux, dont la CGPME est signataire, notre Confédération en faisait les commentaires suivants :

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 "POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS"

La CGPME est attachée à la politique conventionnelle qui constitue un des éléments du pacte social de notre Pays.

C'est compte tenu de ce choix politique qu'elle a participé activement à la très longue négociation, de grande importance, qui s'était engagée le 4 octobre 2012 sur le thème de la "sécurisation de l'emploi" et qui a débouché sur la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 "pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés".

La CGPME avait décidé de signer cet accord compte tenu de l'inclusion dans le texte d'un certain nombre de propositions qu'elle avait formulées. Cette signature s'entendait toutefois sous réserve de sa transcription sans modification dans la loi.

- Ce texte comprenait en effet plusieurs dispositions en faveur des entreprises susceptibles, notamment, de favoriser directement ou indirectement l'emploi dans les TPE/PME.

Il s'agissait en particulier des mesures suivantes :

- **La création d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations liées aux seuils de 11 et 50 salariés** une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail.
- **Le recours direct**, c'est-à-dire sans obligation d'accord de branche étendu ou d'entreprise, **au contrat de travail intermittent** (formule souple de contrat de travail à durée indéterminée qui vise à pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées), à titre expérimental, **pour les TPE/PME de certaines branches, mesure en faveur de laquelle la CGPME avait mené une action pugnace.**
- **La suppression totale des cotisations d'assurance-chômage pendant quatre mois dans les entreprises de moins de 50 salariés**

(trois mois pour les autres entreprises) **en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée**, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

- **Le développement facilité de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi** – dispositif dont la CGPME est à l'origine – grâce à la possibilité pour certains organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de proposer cette formule à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi.
 - **La réduction significative des délais de prescription accordés à un salarié** lorsqu'il engage une action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution, la rupture du contrat de travail ou les salaires.
 - **La création d'un barème d'indemnisation forfaitaire utilisable lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation des prud'hommes** (en cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement).
 - **La création d'un dispositif de mobilité interne.**
 - **L'encadrement juridique des accords de maintien dans l'emploi.**
- S'agissant des dispositions plus spécialement destinées aux salariés, les points suivants étaient à mettre en exergue du point de vue des entreprises petites et moyennes :
- **Les branches professionnelles qui avaient déjà négocié un accord relatif à la couverture complémentaire des frais de santé pour leurs salariés n'étaient pas concernées par les dispositions de l'accord sur ce point.**
Des délais importants étaient prévus pour la mise en œuvre de ces dispositions dans les branches professionnelles concernées : **les futurs accords devaient impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles.**
 - **L'augmentation des cotisations d'assurance-chômage** concernant les contrats à durée déterminée **ne visait ni les contrats à durée déterminée de remplacement, ni les contrats saisonniers, ni les contrats d'intérim.**

Au total, donc, **le dispositif de l'accord représentait un ensemble plutôt favorable à l'emploi, d'où le jugement positif porté par notre Confédération.**

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 13 MARS 2013 SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Compte tenu de la situation financière des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARRCO qui s'était aggravée beaucoup plus vite que prévu, une négociation s'était engagée en novembre 2012 pour définir des mesures d'urgence permettant de rétablir l'équilibre financier de ces régimes à court et moyen termes.

Cette négociation, dans laquelle la CGPME prenait une part active, s'est conclue sur l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires.

La CGPME, signataire de cet accord, considérait qu'il permettait de sauvegarder les régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARRCO en limitant le surcoût de charges sur les "actifs", dont les entreprises.

Avec cet accord, ces régimes de retraite complémentaires, qui constituent un élément de stabilité sociale et qui sont gérés intégralement par les organisations représentatives des employeurs et des salariés, devaient être préservés.

Plus précisément, pour la CGPME, plusieurs éléments militaient en faveur de la signature de cet accord :

- Les économies réalisées, qui allaient peser sur les retraités, grâce à une revalorisation des pensions inférieure d'un point à l'inflation pendant trois ans, **étaient largement supérieures aux sommes issues de l'augmentation du "taux contractuel" (taux de cotisation)** qui allait peser sur les employeurs et les salariés.

Avec cet accord, **les économies réalisées pendant trois ans allaient être de 4,260 milliards d'euros** alors que les prélèvements nouveaux sur les employeurs et les salariés allaient représenter 1,6 milliard d'euros.

S'agissant plus précisément des entreprises, **qui n'étaient pas toutes concernées**, la charge supplémentaire allait être de **960 millions d'euros** pendant la période d'application de l'accord (soit trois ans).

- L'augmentation du "taux contractuel" (avec + 0,1 % la première année et + 0,1 % la deuxième année) **ne devait jouer qu'à partir de 2014 et**

pour deux ans (2014 et 2015) alors que les économies devaient être réalisées pendant trois ans.

- Au surplus, cette augmentation du “taux contractuel” :
 - d’abord, **ne devait toucher que 70 % des entreprises** puisqu’environ 30 % d’entre elles appartiennent à des branches professionnelles où le taux est supérieur au minimum actuel (6 % pour la tranche 1 et 16 % pour la tranche 2 pour l’ARRCO, 16,24 % pour l’AGIRC) ;
 - ensuite, **ne devait peser qu’à hauteur de 60 % sur les entreprises concernées** (puisque 40 % de l’augmentation du “taux contractuel” sont à la charge des salariés).
- La mensualisation des cotisations des entreprises – mesure de trésorerie qui représentera en une fois 9,8 milliards d’euros – qui devrait représenter un surcoût compris entre **250 et 300 millions d’euros**, ne devait jouer qu’à partir de 2016 **et ne devait pas s’appliquer aux entreprises de moins de dix salariés.**
- Avec cet accord, le **déficit technique** de l’ARRCO et de l’AGIRC réunis, qui devait être, en 2017, de 8,6 milliards d’euros, ne sera plus, la même année, que de 5,5 milliards d’euros.

Par ailleurs, **les réserves**, qui ne devaient plus être que de 21 milliards d’euros (ce qui représente 27 % des allocations) en 2017, **seront de 46 milliards d’euros** (ce qui représente 60 % des allocations) la même année.

L’ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013 “VERS UNE POLITIQUE D’AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE”

Après une longue délibération qui avait duré plusieurs mois, les organisations représentatives des employeurs et des salariés avaient engagé le 21 septembre 2012 une négociation relative à la qualité de vie au travail.

Alors que celle-ci avait donné lieu à une séance conclusive le 19 juin 2013 aboutissant à un texte ouvert à la signature, les organisations représentatives des employeurs et des salariés se retrouvaient le 2 juillet 2013 pour une réunion de relecture du projet d’accord national interprofessionnel, projet d’accord auquel d’ultimes modifications avaient été apportées.

Il en était ainsi notamment s'agissant des négociations sur l'égalité hommes-femmes, la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité entre hommes et femmes et celle portant sur la suppression des écarts de rémunération n'étant plus fusionnées mais réarticulées.

Cet accord s'articulait autour de cinq principales parties :

- délimitation de la qualité de vie au travail ;
- atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle dans le cadre du dialogue social pour contribuer à rendre l'entreprise plus compétitive ;
- la démarche de mise en œuvre de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle dans l'environnement de l'entreprise.

Il avait pour objectifs :

- de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de compétitivité de l'entreprise, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ;
- de faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant ;
- de fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle ;
- de permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.

Au final, la CGPME portait un jugement mitigé sur ce texte mais elle considérait que son action avait permis d'éviter nombre d'obligations administratives supplémentaires pour les entreprises, d'où sa signature.

S'agissant de la négociation nationale interprofessionnelle portant sur la formation professionnelle, **la CGPME souhaite rappeler qu'elle a toujours signé, depuis 1970, les accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle.** L'on voit donc d'emblée que si elle a pris une décision de non-signature de l'accord du 14 décembre 2013, c'est pour des raisons fondamentales dont il y a lieu, ici, de faire état.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le deuxième semestre de l'année 2013 s'est principalement caractérisé par le déroulement de la **négociation relative à la formation professionnelle**, ouverte le 24 septembre.

Dès le début de celle-ci, **la CGPME avait mis en avant ses grandes options, en particulier s'agissant du plan de formation, élément majeur de la formation professionnelle des salariés des TPE/PME, sous la responsabilité du chef d'entreprise.**

Pour notre Confédération, la mise en œuvre de ce dispositif fondamental pour le développement de nos entreprises devait continuer à reposer sur des principes intangibles : participation financière minimale obligatoire des entreprises et mutualisation des ressources ainsi dégagées.

Tout au cours des longs et difficiles débats, la CGPME n'a cessé de faire preuve d'un esprit constructif en formulant de multiples propositions d'aménagement du système pour le rendre plus efficace, plus simple et pour garantir l'indispensable solidarité financière interentreprises.

À la fin de cette négociation, force était de constater que le texte présenté à la signature contenait, selon la CGPME, des éléments inacceptables au regard, notamment, de l'ambition visant à développer une formation professionnelle la plus adaptée possible au tissu des TPE et surtout des PME/PMI (les entreprises de 10 à 300 salariés).

- D'abord, **le texte d'accord apparaît globalement comme d'une extrême complexité.**
- Plus précisément, la CGPME considérait qu'il aggravait les charges administratives pesant sur les TPE et les PME/PMI. Ainsi, en particulier, le texte prévoyait :
 - **La création, dans les entreprises à partir d'un salarié employé, d'un état des lieux récapitulatif – formalisé par écrit –** du parcours professionnel dans l'entreprise du salarié, "constitué d'éléments objectifs" (quatre familles de critères prévues dans le projet d'accord),
et
 - **la création, dans les entreprises de 50 salariés et plus, d'un mécanisme de contrôle à partir de cet état des lieux récapitulatif.**

De plus, dans ces entreprises, si le salarié n'a pas bénéficié de la mise en œuvre d'éléments correspondant à au moins trois familles de critères (sur quatre), son compte personnel de formation sera augmenté (par l'entreprise, semble-t-il) de 100 heures.

- Par ailleurs, c'était sans doute le point sur lequel l'accord était le plus inacceptable pour la CGPME, il prévoit :
 - **Une réduction considérable des moyens pour la mutualisation financière du plan de formation des PME/PMI (10 à 300 salariés) :**
 - 0,20 % dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés,**
 - 0,10 % dans les entreprises employant de 50 à 299 salariés,**
 - (contre 0,90 % actuellement).**

Les premières estimations montraient que les fonds mutualisés dans ce cadre pourraient baisser de 75 % en ce qui concerne les entreprises de 10 à 49 salariés et de près de 90 % dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

La CGPME considérait qu'une telle baisse des ressources allait mener inéluctablement à une très forte diminution de la formation à l'initiative du chef d'entreprise (plan de formation) dans le tissu des PME/PMI.

- Au surplus, l'accord prévoit :
 - **une réduction forte des moyens pour le financement des contrats de professionnalisation** (une partie de 0,30 % dans les entreprises employant de 10 à 299 salariés et une partie de 0,40 % dans les entreprises employant 300 salariés et plus) **contre 0,50 % actuellement consacré uniquement à la professionnalisation.**

La CGPME estimait que, de ce fait, près d'un tiers des contrats de professionnalisation, soit environ 50 000 contrats, allaient disparaître, ce qui paraît hautement paradoxal au moment où l'insertion professionnelle des jeunes est un des problèmes majeurs posés à notre Pays.

- Enfin, **les PME/PMI devront financer de façon plus importante les systèmes individualisés** : congé individuel de formation (0,15 % dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés, 0,20 % dans les entreprises employant 50 salariés et plus) et compte personnel de formation (0,20 % dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés, 0,20 % dans les entreprises employant 50 salariés et plus), dont elles ne profiteront quasiment pas puisque ces systèmes seront mobilisables pour le seul salarié.

Par contre, les grandes entreprises pourront s'exonérer, par accord d'entreprise, beaucoup plus facilement que les PME/PMI qui, souvent, n'ont pas de représentation syndicale, de la contribution financière pour le compte personnel de formation. Elles pourront aussi recourir aux fonds mutualisés dans le cadre de cette contribution dédiée.

Avec ce dispositif, dans nombre de cas, ce seront les PME/PMI qui paieront pour les grandes entreprises (300 salariés et plus) sans retour en ce qui concerne la formation des salariés correspondant aux besoins de l'entreprise.

Compte tenu de tous ces éléments, **la CGPME**, qui s'était particulièrement impliquée dans la négociation, **a décidé de ne pas signer l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.**

Lors du débat au Parlement sur le projet de loi transcrivant cet accord, **la CGPME a mené un combat pugnace pour obtenir des modifications permettant d'atténuer les effets négatifs des dispositions issues de cet accord national interprofessionnel.**

Le texte finalement voté apporte peu de modifications. Toutefois, compte tenu de l'importance du sujet, **la CGPME continuera à se battre pour que lors des prochaines négociations nationales interprofessionnelles sur ce thème, le dispositif national de formation professionnelle soit réaménagé.**

Dans cette optique, elle va mettre en place un **“Observatoire du Taux d'Accès à la Formation des Salariés des PME”** afin de suivre au plus près l'évolution de la situation dans les catégories d'entreprises petites et moyennes.

Pour ce qui est de la négociation de branche professionnelle pour laquelle la CGPME tient à rappeler son attachement, l'on peut regretter une baisse des accords conclus au cours de cette année 2013 puisque l'on dénombre 924 accords signés contre 1 236 en 2012.

Cette baisse s'explique largement par la très difficile conjoncture économique subie encore en 2013 par la plus grande partie des TPE/PME.

En tout état de cause, il s'avère que même dans cette conjoncture négative, l'activité conventionnelle s'est poursuivie à un niveau significatif tout au long de cette année 2013.



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

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

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

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Malgré un contexte économique encore difficile, Groupama a maintenu en 2013 une politique active de négociation axée sur la consolidation du contrat social de qualité qu'il offre à ses salariés.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités diversifiées, Groupama a, comme chaque année, mobilisé ses différents niveaux nationaux de négociation, que sont venues également compléter les négociations menées au plan local par chacune des entreprises.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 31 589 collaborateurs salariés au 31 décembre 2013 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2013 ont concerné tant le périmètre européen que le périmètre français.

Sur le périmètre européen, une déclaration commune relative à la qualité de vie au travail et à la non-discrimination a été signée le 15 février 2013 entre le Président et le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen. Elle vise la promotion de trois axes :

- la prévention des discriminations (âge, origine ethnique, sexe, convictions religieuses, orientation sexuelle, handicap) et l'égalité des chances dans la vie professionnelle ;
- la promotion de la diversité en tant que démarche éthique et source de développement pour l'ensemble du personnel (hommes et femmes, diversité culturelle, personnes en situation de handicap, jeunes et seniors) ;
- et le bien-être au travail.

Sur le périmètre français, représentant 25 597 collaborateurs au 31 décembre 2013, un accord relatif au dialogue social au niveau du Groupe Groupama en France a été signé le 27 février 2013 (remplaçant le précédent accord d'avril 1999). Il définit les attributions du Comité de Groupe, en créant une commission économique et détermine son mode de fonctionnement, en créant un bureau. Cet accord fixe les règles en matière de représentativité au niveau du Groupe et rappelle l'existence de la Commission de Dialogue Social Groupe.

La Commission de Dialogue Social Groupe a ouvert en 2013 le réexamen de l'accord relatif à la qualité de vie au travail de 2011. La négociation se poursuivra en 2014.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 19 000 salariés, les négociations menées au cours de l'année 2013 ont privilégié trois thèmes principaux :

- l'épargne salariale,
- la formation professionnelle,
- l'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama.

1. La poursuite du développement de l'épargne salariale au profit des salariés

En sa qualité d'assureur généraliste, Groupama a poursuivi sa politique d'accompagnement de ses salariés en vue de la constitution par ceux-ci de droits retraite supplémentaires.

Ainsi, un nouvel avenant, le cinquième depuis l'accord du 29 novembre 2006 portant création d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) a été signé le 4 avril 2013 avec la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA 2A.

Cet avenant d'ordre technique intègre d'une part, la gestion pilotée permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placement et, d'autre part, fixe les modalités d'affectation par défaut de la quote-part de réserve spéciale de participation.

2. La recherche de cohérence dans le rattachement aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle (OPCA)

L'association d'employeurs UDSG a pris une part active aux réflexions puis aux négociations avec les partenaires précédemment membres du GDFPE (Crédit Agricole, Groupama, MSA, Maisons Familiales Rurales, Familles rurales), la FNSEA et les pouvoirs publics (ministères, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ...) en vue du regroupement des différentes entreprises du monde agricole et rural au sein d'un même OPCA, le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA Acteurs des Territoires).

L'UDSG a ainsi signé, avec les autres familles agricoles, l'avenant n° 24 du 17 septembre 2013 à l'accord du 23 novembre 1972, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

L'arrêté du Ministère du travail du 27 décembre 2013 agréant le nouveau champ d'intervention du FAFSEA a bien pris en compte l'adhésion à cet OPCA du Crédit Agricole, de la Mutualité Sociale Agricole, des Maisons Familiales Rurales et de Familles rurales, mais n'a pas autorisé Groupama, qui n'est pas une branche au sens juridique, à le rejoindre.

Les entreprises du périmètre UDSG poursuivent donc leur collaboration au titre de la professionnalisation avec OPCALIA, dans la section interprofessionnelle de cet organisme.

3. L'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama

Des négociations ont été engagées fin 2013 en vue de faire évoluer, en le modernisant et le sécurisant juridiquement, l'Accord National Groupama (ANG) relatif au statut du personnel du 10 septembre 1999, sur l'ensemble des thématiques qu'il comporte : exercice du droit syndical, rémunération, contrat de travail, temps de travail et congés, ainsi que protection sociale complémentaire.

Ces négociations doivent se poursuivre en 2014.

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

La MSA a mené en 2013 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction.

Les accords de branche ont principalement porté sur la négociation salariale, le système de classification et de rémunération des emplois, l'intéressement, la mise à jour de la convention collective relative aux modifications légales et jurisprudentielles, l'évolution du statut des médecins ainsi que la déclaration commune relative au changement d'OPCA.

1. Négociation salariale

La négociation salariale au titre de l'année 2013 dans les trois champs conventionnels n'a pas permis de parvenir à la conclusion d'accords.

Aussi, il a été décidé une mesure salariale unilatérale pour l'année 2013, sous la forme d'une prime ponctuelle attribuée à l'ensemble des personnels des trois champs conventionnels de la Mutualité Sociale Agricole, en fonction de leur niveau d'emploi.

2. Le système de classification et de rémunération des emplois

Dans le cadre de la révision quinquennale de la classification, des travaux paritaires avaient été engagés depuis 2010 afin de négocier un nouveau système de classification et de rémunération associé.

Cet accord prévoyait une approche nouvelle de la classification reposant sur l'identification des activités constituant les situations de travail, des parcours de carrière, la maîtrise des compétences requises pour les exercer et des garanties individuelles et collectives importantes. Il permettait également de prendre en compte l'évolution des métiers et des organisations, et éviter que la classification soit figée dans le temps.

Les organisations syndicales n'ont pas signé cet accord et cette décision a donc mis fin à la négociation portant sur l'évolution du système de classification et de rémunération.

3. Intéressement pour la période de 2013 à 2015 (Employés/Cadres, Praticiens, Agents de Direction)

Les accords conclus en 2010 arrivant à échéance, les parties signataires se sont accordées sur le maintien du dispositif d'intéressement pour l'ensemble des salariés des MSA.

Les principales dispositions du nouvel accord sont le maintien de la répartition entre la part nationale (30 %) et la part locale (70 %), le seuil de déclenchement de la part nationale abaissé à 40 % contre 50 % précédemment, l'augmentation du montant global d'intéressement à 2,5 % de la masse salariale brute contre 2 % précédemment, le maintien du classement des indicateurs en trois domaines (qualité de service, enjeux institutionnels, efficacité) à partir de référentiels communs (convention d'objectifs et de gestion (COG), contrats pluriannuels de gestion (CPG), référentiels de l'inter-régimes, plan d'action "Ambitions 2015").

Cet accord a été signé le 13 juin 2013 par les syndicats FGA-CFDT, SNEEMA-CFE/CGC, UNSA 2A-SNPSA et CFTC AGRI et le 25 juin 2013 pour le SNADMSA et le SNPMA.

4. Déclaration d'intention commune relative au changement d'OPCA

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le choix avait été fait de rejoindre l'OPCA OPCALIA, dans sa section paritaire professionnelle "Services du Monde Rural", ceci pour répondre aux obligations de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret du 24 septembre 2010 portant le seuil de collecte des OPCA à 100 millions d'euros.

Une déclaration d'intention commune sur la Formation Professionnelle avait été signée le 28 juin 2011 entre les organisations syndicales SNEEMA-CFE-CGC, UNSA 2A-SNPSA, CFTC AGRI, FO et la FNEMSA afin de rejoindre OPCALIA dans une section paritaire professionnelle composée des cinq familles constituant l'ancien GDFPE.

La section paritaire professionnelle a été constituée sans la présence de Groupama. Courant 2013, des travaux ont été engagés par l'ensemble des familles composant l'ancien GDFPE en vue d'étudier la possibilité de constituer un OPCA agricole commun regroupant les familles agricoles et rurales parties prenantes du FAFSEA et l'ex-GDFPE.

Des réunions de négociation ont abouti à la mise en signature de l'avenant n° 24 à l'accord du 23 novembre 1972 constituant l'OPCA FAFSEA, avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2014.

Les partenaires sociaux et la FNEMSA se sont entendus sur une déclaration d'intention commune qui permet aux familles constitutives de l'ancien GDFPE :

- de se retrouver au sein de l'OPCA FAFSEA en tant que membres constitutifs, dans une section paritaire sectorielle dédiée,
- de conserver pour la mise en œuvre des plans de formation par les employeurs FNEMSA la gestion directe des fonds et des priorités de financement,
- de réaffirmer le rôle essentiel de la CPNEFP de la branche.

Sur cette base, les parties signataires ont confirmé leur volonté de se rapprocher des partenaires agricoles historiques, notamment mutualistes, au sein d'un OPCA reconstitué résultant de l'élargissement du champ d'intervention du FAFSEA.

5. Avenant de révision de la convention collective relatif à une mise à jour liée aux modifications légales et jurisprudentielles

Cet avenant qui a été conclu entre la FNEMSA et les organisations syndicales FGA-CFDT, SNEEMA-CFE-CGC, CGT, UNSA 2A-SNPSA, CFTC-AGRI est principalement un avenant de "toilette" de la convention collective. Il prend en compte les dernières modifications législatives et jurisprudentielles afin de mettre la convention collective en conformité avec le droit

sur les points suivants : prise en compte de la “nouvelle” codification du code du travail, adaptation de la durée de la période d’essai, modification des horaires du travail de nuit, référence à l’indemnité légale de licenciement en lieu et place de l’indemnité légalisée.

Il a également pour objet de rappeler le contenu de certaines obligations légales, à savoir : l’article L.1221-24 du code du travail qui précise que la durée de la période d’essai est réduite lorsque le salarié embauché a suivi précédemment un stage dans l’entreprise et le montant de l’indemnité légale de licenciement.

Enfin, l’avenant prend en compte le fait que deux formations ouvrant droit à une prime de formation de 110 points ne sont plus mises en œuvre depuis 2008 et intègre la licence professionnelle “statistiques de la protection sociale” existant depuis 2008 comme ouvrant droit à la prime de 150 points à l’identique de la licence professionnelle “manager en protection sociale”.

6. Avenant de révision de la convention collective des praticiens relatif aux conditions générales d’exercice de la fonction

Suite à un état des lieux des conditions de travail des praticiens, les dispositions relatives aux conditions générales d’exercice de la fonction ont été amendées pour les compléter et être plus précis afin de garantir le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables en vigueur.

Ainsi, cet avenant procède pour l’essentiel à un rappel des dispositions légales et réglementaires applicables en vigueur, en reprenant les différentes obligations qui s’imposent aux praticiens (secret médical, professionnel et indépendance technique notamment) et rappelle que les organismes employeurs doivent prendre toutes dispositions utiles et donner tous moyens aux praticiens afin que ces derniers puissent respecter ces dites obligations.

L’avenant a été signé par la FGA-CFDT, la CFTC-AGRI et le SNEEMA CFE-CGC.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Malgré un contexte économique difficile, la coopération agricole s'est résolument engagée en 2013 dans plusieurs dossiers sociaux d'importance avec pour objectif de mettre à disposition des entreprises coopératives des outils favorisant la gestion des emplois et des compétences de leurs collaborateurs. Ainsi, Coop de France a activement participé au chantier ayant conduit à l'accord multibranche sur le contrat de génération. Le travail de rationalisation des dispositifs existant en matière de formation professionnelle s'est poursuivi, au travers de l'harmonisation des critères de financement des dispositifs de professionnalisation et de la création d'une plateforme commune entre les Observatoires des métiers présents au sein d'OPCALIM (organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle).

En synergie avec ces travaux, les branches "V branches" et Bétail et Viande, n'ont pas manqué de mener un dialogue social actif, comme en témoignent les différents chantiers de négociation ouverts dans ces branches.

1. Contrat de génération : Coop de France signataire de l'accord multibranche du 18 juillet 2013

Dans le prolongement du contrat de filière du 19 juin 2013, les partenaires sociaux de la filière alimentaire ont signé, le 18 juillet, un accord relatif au contrat de génération. Cet accord couvre les 820 000 salariés et 80 000 entreprises des secteurs de la coopération agricole, des industries alimentaires, des entreprises de la distribution spécialisée et du commerce de détail alimentaire, l'ensemble représentant 29 branches professionnelles.

Premier dispositif de cette ampleur signé en France, cet accord permet aux entreprises de la filière de s'inscrire résolument dans une démarche active et ambitieuse en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, comme en témoignent les objectifs retenus sur les trois ans qui viennent :

- recrutement de 30 000 jeunes de moins de 30 ans et 4 500 salariés âgés de 50 ans et plus,
- 5 000 salariés supplémentaires bénéficiaires de formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF),
- développement de la formation en alternance,

- progression de la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus de 23 à 25 %,
- amélioration du processus d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.

Pour atteindre ces objectifs, l'accord prévoit la mise en œuvre de plusieurs actions (préparation opérationnelle à l'alternance, harmonisation des certificats de qualification professionnelle...) avec une attention portée au partage des outils existants dans la filière, moyennant leur adaptation si nécessaire : boîte à outil en matière de gestion des emplois et des compétences, guide d'entretien annuel, modèle de livret d'accueil...

Enfin, les entreprises de 50 à 299 salariés sont incitées à recourir au contrat de génération car elles pourront bénéficier directement de l'aide financière associée à ce dispositif sans avoir à signer un accord ou mettre en place un plan d'action. Conformément à la loi, leur seule obligation consistera en la réalisation d'un diagnostic qui pourra faire l'objet d'un appui conseil financé par OPCALIM, avec le concours de l'État.

2. Formation professionnelle : harmonisation des règles de prises en charge des dispositifs de professionnalisation

En 2012, le paysage de la formation professionnelle dans la coopération agricole a considérablement évolué avec la création d'OPCALIM, issu de la fusion entre l'OPCA2 (OPCA de la coopération) et l'AGEFAFORIA (OPCA des industries agroalimentaires), à laquelle s'est associée une bonne partie des branches de l'alimentation en détail.

Une fois passée l'étape de la construction politique de ce nouvel outil, l'heure est venue de travailler à une amélioration progressive et concertée de son fonctionnement. En effet, de par la volonté des partenaires sociaux, la création d'OPCALIM a conduit à une juxtaposition des structures existant antérieurement dans les différents OPCA, rendant nécessaire, dans un second temps, une mise en cohérence de leur fonctionnement.

Sur le périmètre de la coopération agricole, une réflexion a été engagée au début de l'année 2013 avec pour objectif d'harmoniser les règles de prise en charge financière des dispositifs de professionnalisation : contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation (DIF) et tutorat. En effet, trois dispositifs différents de prise en charge existaient dans la coopération agricole. Cette démarche est apparue nécessaire afin :

- d'améliorer la lisibilité pour les entreprises coopératives de l'ensemble des dispositifs,
- de faciliter la gestion des dispositifs par les services d'OPCALIM,
- de travailler à une plus grande équité entre les entreprises coopératives, et plus généralement au sein d'OPCALIM, étant rappelé que le budget de la professionnalisation est entièrement mutualisé.

Lors de sa réunion du 26 avril 2013, la Commission Paritaire Nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole (CPNIEFP), à l'unanimité de ses membres, a décidé de fixer des règles de prises en charge des dispositifs de professionnalisation communs pour l'ensemble des entreprises coopératives agricoles, applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Dans leur réflexion, les membres de la CPNIEFP ont tenu compte des mesures arrêtées dans les mêmes domaines par les branches des industries agroalimentaires, au travers de l'accord du 8 février 2013.

Cette décision paritaire prise au niveau interbranches illustre la volonté des partenaires sociaux d'œuvrer à l'harmonisation progressive des règles de financement des dispositifs de formation professionnelle. Cette évolution apparaît aujourd'hui particulièrement nécessaire pour faire d'OPCALIM un outil performant au service des entreprises et des salariés.

3. Observatoires des métiers : des moyens mis en commun au sein d'une plateforme

En 2006, la coopération agricole s'est dotée d'un Observatoire paritaire des métiers, avec pour objectif d'observer, comprendre et anticiper les évolutions en matière d'emploi. Résolument tournés vers les entreprises et les territoires, les travaux de l'Observatoire ont conduit à mettre à disposition des branches, des entreprises et des salariés, des travaux sur l'emploi à la fois quantitatifs (statistiques) et qualitatifs (cartographie des emplois, emploi des jeunes et alternance...).

En 2013, l'Observatoire a publié un recueil des bonnes pratiques des entreprises coopératives agricoles en matière d'emploi des saisonniers. Une occasion de rappeler que si la nature même de l'activité de bon nombre des coopératives rend indispensable l'emploi de saisonniers, le recours à ce type de main-d'œuvre s'accompagne de pratiques spécifiques destinées à intégrer, fidéliser et professionnaliser ces collaborateurs.

Depuis la création de l'Observatoire, plusieurs dossiers (Charte des Industries agroalimentaires, contrat de la filière alimentaire...) ont démontré l'intérêt, pour les parties prenantes (partenaires sociaux, services de l'État...), à disposer de données communes à l'ensemble de la filière alimentaire. Dans la mesure où OPCALIM héberge, outre l'Observatoire des métiers de la coopération agricole, Observia, (observatoire des métiers des industries agroalimentaires), une réflexion a été engagée au niveau des présidences des deux observatoires, puis poursuivie au sein des comités de pilotage respectifs.

Cette réflexion paritaire a abouti à la création, le 2 octobre 2013, d'une plateforme commune permettant la gestion en commun des statistiques sur l'emploi et d'études communes.

Cette plateforme, dont les travaux vont être gérés par les comités de pilotage des deux Observatoires, va ainsi permettre une mise en commun de moyens techniques et humains, améliorant ainsi l'efficacité du dispositif et permettant des économies d'échelle. Les deux autres Observatoires des métiers présents au sein d'OPCALIM (Alimentation en détail et Distributeurs de boissons) ont été sollicités pour rejoindre la plateforme.

D'ores et déjà, les premiers travaux statistiques communs devraient être réalisés à la mi-2014. En outre, il a été décidé de mutualiser au sein de la plateforme commune deux études initiées à l'origine par l'Observatoire des métiers de la coopération agricole :

- une étude sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences résolument tournée vers les très petites entreprises (TPE) - petites et moyennes entreprises (PME) ;
- une étude sur l'incidence du développement des politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les entreprises sur l'évolution des emplois.

Ces évolutions vont dans la logique de la création d'OPCALIM et conduisent à optimiser les moyens dont disposent les partenaires sociaux tout en améliorant la qualité des travaux réalisés.

4. Activité de la branche “V branches”

L'année 2013 a été placée sous le signe du dialogue social au sein de la “V branches”, comme en témoigne la signature de plusieurs accords de branche.

L'accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de l'UNSA 2A et de la CGT.

Fort du fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation en place depuis plusieurs années, cet accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de continuer à promouvoir la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentants syndicaux mais disposant de représentants élus du personnel en leur permettant de signer des accords collectifs.

Par ailleurs, concernant la formation, un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches de technicien conseil aux adhérents de Coopératives (CQPI TCAC) a été créé par l'accord interbranches du 23 mai 2012. Dans un souci d'accompagner les coopératives “V branches” qui développent une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, l'accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant 110 du 30 mai 2007 détermine le positionnement de ce CQPI TCAC dans la grille de classification “V branches”.

En matière de rémunération, l'avenant 119 du 11 juin 2013, signé avec l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT, a revalorisé les rémunérations annuelles garanties (RAG) 2012.

Enfin, l'accord de méthode favorisant la mise en place du contrat de génération du 24 septembre 2013 a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT. Cet accord vient utilement compléter l'accord multibranche signé le 18 juillet dans la filière alimentaire en donnant aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération.

S'agissant du chantier de réécriture de la convention collective nationale (CCN), la phase technique des travaux de réécriture à droit constant de la CCN “V branches” initiés dès septembre 2011 arrive à sa fin. La phase de négociation a débuté en mai 2012 à la demande des partenaires sociaux afin d'introduire une clause de verrouillage de la CCN “V branches” compte

tenu de la réforme de la loi du 4 mai 2004. En effet, cette loi permet aux accords d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable aux conventions signées ou révisées postérieurement à son entrée en vigueur. Réviser la CCN "V branches" conduit donc à rendre possibles de telles dérogations au niveau des entreprises, ce qui était contraire au principe de révision "à droit constant" arrêté par les partenaires sociaux.

Après de longues discussions, les partenaires sociaux se sont entendus sur la rédaction d'un nouvel article 4, tout en préservant la validité des accords signés dans les structures de la "V branches", avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

À ce jour, plusieurs organisations syndicales se sont déclarées signataires du projet d'avenant de révision.

5. Activité de la branche Bétail et Viande

Si l'année 2012 a été particulièrement riche en dispositifs conventionnels, l'année 2013 a été marquée par la situation économique très critique que connaît l'ensemble des filières animales, avec des répercussions logiques sur l'activité conventionnelle de la branche Bétail et Viande.

5.1. La négociation salariale de branche

Malgré des réunions successives, les partenaires sociaux de la branche n'ont pu parvenir à un accord de revalorisation, pour 2013, des salaires minima en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2012.

5.2. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

L'accord du 15 novembre 2012, relatif à "la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail" permet aux entreprises ou groupes de 50 à 299 salariés d'être exonérés de la pénalité "pénibilité" de 1 %. La démarche "management responsable" pouvant déboucher sur un label "management responsable Coopération Bétail et Viande" est une des mesures phare de cet accord de branche. Un document de présentation et un guide pratique ont été à la disposition de tous les adhérents début décembre 2013, afin que les entreprises intéressées puissent s'inscrire dans cette démarche à partir de 2014.

5.3. Les travaux d'actualisation de la convention collective

Durant l'année 2013, un groupe paritaire a travaillé à l'actualisation à droit constant des dispositions de la CCN Bétail et Viande avec pour objectif de disposer, en 2014, d'une convention collective actualisée, tant sur le fond que sur la forme.

5.4. Le dispositif conventionnel de prévoyance Bétail et Viande

La branche Bétail et Viande a mis en place, depuis plusieurs années, un dispositif de prévoyance spécifique géré par AGRICA. Au début de l'année 2013, la branche a été alertée par AGRICA sur la situation préoccupante de ce régime conventionnel, notoirement déséquilibré depuis sa création.

Un travail technique important a été engagé avec les partenaires sociaux afin de s'accorder sur des mesures de redressement progressives, avec pour objectif de conserver un régime de prévoyance de branche spécifique géré par AGRICA.

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

En 2013, l'agenda social de la Branche a été riche, avec des thèmes de négociation majeurs pour les salariés et les entités de la Branche. Les accords conclus et les dispositifs mis en place par les Caisses régionales permettent d'accompagner les nombreuses évolutions des entreprises et le modèle social négocié au niveau de la Branche.

Cette année a été marquée par la mise en œuvre, au niveau de la Branche, des nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales résultant de la loi du 20 août 2008 avec la publication au mois de juillet de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives à ce niveau. Cette échéance a été préparée avec l'ensemble des huit organisations syndicales représentatives jusqu'alors dans la Branche. Suite à cet arrêté, six organisations sont représentatives au niveau de la Branche : CFTD, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT et SUD CAM (l'UNSA-CA et le SNIACAM, qui ne sont plus représentatifs à ce niveau, le sont dans certaines Caisses régionales).

1. Le dispositif de classification et de rémunération

Ce dispositif est prévu par certains articles de la convention collective nationale et son annexe 1, conclue pour une durée déterminée. Celle-ci a été reconduite jusqu'au 30 juin 2014 par un accord du 25 avril 2013, étant donné le chantier sur la rétribution globale en cours (accord signé par cinq organisations syndicales : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO).

Sur la rétribution globale, après une séance de cadrage au mois de décembre portant sur le périmètre, la finalité et les orientations-clés, les négociations se poursuivent en 2014.

2. La négociation annuelle sur les salaires

Pour 2013, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu en début d'année, a donné lieu à un accord du 28 février 2013 sur la réévaluation de la rémunération conventionnelle, signé par les six organisations syndicales signataires de la convention collective nationale (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM).

3. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cet accord, dans le contexte d'évolution du secteur bancaire, des métiers et des technologies, porte sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, outil d'anticipation visant à concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi. Il se situe ainsi dans le prolongement des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences existant depuis de nombreuses années dans les Caisses régionales.

Cet accord organise également le dialogue social entre les représentants du personnel et les Directions des Caisses régionales sur la stratégie de l'entreprise.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organisations syndicales signataires ont souhaité, à travers cet accord, réaffirmer l'intérêt d'explicitier

la stratégie définie par les Caisses régionales dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre du projet de Groupe, qui a affirmé l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité autour de quatre domaines d'excellence – l'économie de l'énergie et de l'environnement, la santé et le vieillissement, l'agriculture et l'agroalimentaire, le logement.

Cette négociation s'est ainsi située en anticipation des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Cet accord, en date du 25 avril 2013, est signé par quatre organisations : CFDT, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, SNIACAM.

4. La concertation au niveau de la Branche

L'accord qui a été renégocié et adapté maintient les deux instances de dialogue au niveau de la Branche, la Commission Plénière de Concertation, qui permet des échanges entre les organisations syndicales et les Dirigeants de la FNCA sur des orientations stratégiques majeures concernant les Caisses régionales, et la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (commission qui a également pour rôle le suivi annuel de l'application de plusieurs accords de branche).

Ont également été prévus dans cet accord, des temps d'échanges avec les organisations syndicales, afin de poursuivre le dialogue social sur des sujets majeurs, au-delà de la réunion de la Commission Plénière de Concertation.

Cet accord, en date du 10 décembre 2013, a été signé par les six organisations représentatives au niveau de la Branche.

5. La mobilité professionnelle entre Caisses régionales

Dans le cadre du Projet de Groupe du Crédit Agricole, la mobilité constitue un enjeu en termes de développement des compétences, tant pour les salariés que pour les entreprises. En ce sens, les dispositions de la convention collective nationale ont été modifiées par un avenant du 25 avril 2013, signé par les six organisations signataires de la convention collective, afin de favoriser les mobilités volontaires entre les Caisses régionales.

Ces dispositions instaurent des garanties particulières en cas de mobilité (possibilité de réintégration dans l'entité d'origine, transfert de certains droits...) et prévoient la signature de conventions tripartites de mobilité.

6. La formation professionnelle

Compte tenu des projets de réforme alors annoncés par les pouvoirs publics sur ce sujet, l'accord du 15 février 2011 a été reconduit par un avenant du 10 décembre 2013 (signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC, FO) ; le dossier va être repris à partir du mois de juin 2014, suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

7. La formation en alternance

Dans ce domaine, ont été reconduits deux avenants à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage (avenant du 28 février 2013, signé par six organisations syndicales – CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM – et avenant du 27 novembre 2013, signé par l'ensemble des organisations représentatives – CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT, SUD CAM).

Ces accords portent sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et sur le financement des neuf Centres de Formation d'Apprentis du Crédit Agricole.

Comme la formation professionnelle, ces dispositifs vont faire l'objet de négociations en 2014, dans le cadre de la nouvelle loi.

Un accord a également été signé le 7 novembre 2013, sur la désignation de l'OPCA, suite à la signature de l'accord du 17 septembre 2013 portant création du FAFSEA, Acteurs des territoires, qui regroupe de nombreux secteurs agricoles.

8. Le temps de travail

Les dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du temps de travail ont été reconduites pour deux ans dans le cadre d'un avenant qui rappelle les principes de l'accord sur le temps de travail du 13 janvier 2000 (cet avenant interprétatif et de reconduction de l'annexe 2 à la convention collective nationale a été signé le 27 novembre 2013 par

quatre organisations : CFDT, SNECA-CFE-CGC, FO et CFTC-AGRI – qui a adhéré à l'accord du 13 janvier 2000).

9. Autres thèmes abordés au niveau de la Branche

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a été abordée la question de la généralisation de la couverture santé et de la prévoyance, sujet qui doit être repris en 2014 quand les textes réglementaires seront parus.



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

La FNSEA est très attachée au dialogue social. C'est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs et des salariés.

Chaque accord a un thème et un objectif et l'ensemble des accords conclus forment un tout cohérent et complémentaire. Tout comme chaque niveau de négociation a son importance. Selon les accords, le niveau national donne une impulsion, un cadre ou constitue un socle identique dont vont bénéficier tous les salariés et entreprises agricoles, le niveau local, proche du terrain, adapte, complète ou met en place ses propres dispositions pour prendre en compte certaines particularités liées à son bassin d'emplois agricoles.

En 2013, ce sont plus de 430 réunions de négociations, locales et nationales, qui se sont tenues en agriculture.

Au niveau national, l'année 2013 a été riche (accord sur le contrat de génération en agriculture, accord sur le temps partiel, modification de l'accord prévoyance, adaptation de l'accord sur le financement de la négociation collective, etc.), mais la FNSEA tient à insister sur la représentativité patronale.

En effet, fin 2013, les partenaires sociaux agricoles ont signé trois accords pour affirmer ensemble leur position :

- sur la formation professionnelle,
- sur les critères de détermination de la représentativité patronale,
- sur le financement de la négociation collective en agriculture.

La déclaration commune relative à la formation professionnelle

Les organisations syndicales et professionnelles de la production agricole et des entreprises agricoles ont tenu à rappeler, qu'elles ont développé, au fil des années, une politique de formation adaptée aux secteurs agricoles et à ses acteurs, entreprises et salariés.

Elles se sont engagées avec conviction en faveur de la formation des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi par des dispositifs spécifiques à leurs secteurs et leurs problématiques.

C'est pourquoi, pour elles, la politique de formation professionnelle continue mise en place par les partenaires sociaux agricoles doit prendre en compte les spécificités des secteurs de la production agricole, qui sont notamment :

- le nombre important de petites entreprises agricoles,
- le déficit de formation initiale agricole pour une partie de ses salariés,
- la modernisation croissante et l'évolution constante des entreprises,
- l'augmentation des obligations règlementaires.

Les partenaires sociaux ont voulu, dans cette déclaration, réaffirmer leur attachement à ces particularismes et à la construction édifiée dans le but d'optimiser les moyens et l'accès à la formation professionnelle.

Pour ce faire, ils ont insisté sur quatre points essentiels :

1. la pertinence, dès lors que certaines modalités d'utilisation sont précisées, de la mise en place d'un principe de péréquation par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au bénéfice des petites entreprises,
2. la nécessité de conserver un principe de mutualisation du plan de formation pour leur branche professionnelle,
3. le soutien à la création et la mise en œuvre du compte personnel de formation,
4. la nécessaire prise en compte des particularités agricoles dans un processus clairement défini, qui reconnaît la place de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) agricole, et des sections professionnelles lorsqu'elles existent, et de ses composantes régionales au même titre que les instances interprofessionnelles.

La déclaration commune relative aux modalités de détermination de la représentativité patronale

L'objectif des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés agricoles en posant ces principes pour le secteur de la production agricole, était d'assurer la poursuite du dialogue social en agriculture dans les meilleures conditions sans subir de déstabilisation grâce au maintien d'organisations légitimes responsables et réellement impliquées dans l'emploi agricole.

Sur un principe de parallélisme avec l'accord national du 25 janvier 2011 relatif aux modalités d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux agricoles ont donc souhaité dans cette déclaration, que la détermination de la représentativité patronale en agriculture :

- s'apprécie au niveau national et de façon descendante, comme l'est celle des organisations syndicales de salariés de la production agricole,
- soit assise sur les entreprises et exploitations employeurs.

La déclaration commune relative au financement

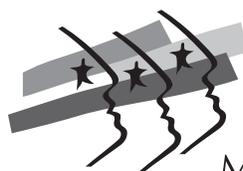
Depuis plus de 20 ans, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont organisé le financement de la négociation collective et du paritarisme en agriculture dans le cadre d'un accord national étendu (ANA modifié – 21 janvier 1992 – arrêté d'extension du 26 mars 1992 *Journal officiel* du 29 mars 1992).

Elles ont tenu à rappeler, dans cette déclaration, que cet accord agricole, adapté aux réalités sociales professionnelles, contient déjà les modalités indispensables pour assurer une gestion transparente des fonds ainsi collectés pour le financement de la négociation collective : gestion par une association paritaire (AFNCA), certification des comptes par un commissaire aux comptes, rendus des activités auprès de l'administration, utilisation et redistributions des fonds collectés définies dans l'accord et publiques.

Les partenaires sociaux rappellent également que les bilans annuels réalisés mettent notamment en évidence les avancées positives réalisées dans l'animation des conventions collectives et des négociations à tous les niveaux.

Ils considèrent par conséquent, que la section relative au financement du paritarisme dans le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ne concerne pas la production agricole.

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, ces déclarations ont été un élément primordial pour défendre la position de la production agricole. Elles sont la preuve de l'importance du dialogue social en agriculture et de la cohésion sur ce sujet de l'ensemble des partenaires sociaux de la production agricole.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

La négociation collective est, à tous les niveaux (interprofessionnel, de branche et d'entreprise) un des leviers essentiels de modernisation et de progrès de notre pays.

Au niveau interprofessionnel, deux accords ont fait évoluer en profondeur le modèle social français : l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés et l'ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle.

ANI DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

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

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

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

Cet accord permet à la France de s'engager enfin dans le train de réformes nécessaires à son maintien dans la compétition européenne et mondiale – réformes pour lesquelles elle a été précédée par ses voisins européens.

Il permet aux entreprises de gagner en réactivité :

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

Il renforce la sécurisation des parcours professionnels des salariés :

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

ANI DU 19 JUIN 2013 VERS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ANI du 19 juin 2013 pose la qualité de vie au travail comme un des éléments importants de la compétitivité des entreprises.

L'article 13 prévoit notamment, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015, de regrouper dans une négociation unique "qualité de vie au travail" certains thèmes de la négociation obligatoire d'entreprise.

Ainsi, tout ou partie des négociations obligatoires peuvent donner lieu à la négociation et à la conclusion d'un accord unique.

Il s'agit des négociations prévues en matière :

- d'égalité professionnelle (L.2242-5),
- de durée et organisation du temps de travail (L.2242-8, 2°),
- de prévoyance et complémentaire santé (L.2242-11),
- d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (L.2242-13),
- de mobilité interne (L.2242-11),
- et de prévention de la pénibilité (L.4163-2).

L'accord est conclu pour une durée de trois ans et constitue une source importante de simplification pour les entreprises.

ANI DU 14 DÉCEMBRE 2013 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour la première fois depuis longtemps, le système a été repensé en partant des besoins des usagers (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi) et non des appareils.

L'objectif principal est d'améliorer :

- d'une part, la compétitivité des entreprises en libérant la formation de la totalité des contraintes administratives qui freinent son développement et l'innovation pédagogique ;
- d'autre part, l'employabilité des salariés, des demandeurs d'emploi, des jeunes et des seniors, grâce au Compte Personnel de Formation (CPF).

1. Compétitivité des entreprises

Simplification

Avec l'accord et la loi, nous sommes sortis de la logique d'obligation de dépenses. Celle-ci générerait notamment un travail administratif excessif, une insécurité juridique et ne favorisait pas la qualité de la formation.

Concrètement cela signifie pour les entreprises :

- à compter de la collecte due sur les masses salariales de 2015, il n'y aura plus qu'une seule contribution (de 1 % de la masse salariale pour les plus de dix salariés), donc un seul bordereau, un seul collecteur et un

seul interlocuteur auquel s'adresser au lieu de trois contributions, trois bordereaux et deux ou trois collecteurs précédemment.

- il n'existera plus de contrainte fiscale sur le plan de formation de l'entreprise, et donc plus de justification de l'imputabilité des formations. Cette procédure administrative était lourde et se concluait par la déclaration fiscale "2483" : les personnes en charge de la formation se concentraient sur de l'administration. Elles vont désormais assurer le développement des compétences dans l'entreprise.
- le CPF qui se mettra en place en 2015 aura une gestion des compteurs des salariés externalisée de l'entreprise. Celle-ci n'aura pas à tenir à jour les compteurs de ses salariés, ni à les informer de leur solde annuellement ou à leur départ de l'entreprise.

Libération de la formation

Avec cette simplification, on passe d'une logique de charge administrative et financière à une logique d'investissement. Le regard sur la formation change et sera orienté sur le résultat.

La sortie de l'imputabilité va permettre le développement de modalités pédagogiques innovantes.

Fléchage des formations sur besoins en compétences

Les formations qui seront accessibles aux salariés ou aux demandeurs d'emploi (futurs salariés) *via* le CPF seront fléchées vers les besoins en compétences des entreprises.

En effet des listes "salariés" et "demandeurs d'emploi" seront définies, basées sur les besoins à différents niveaux : branche, interprofessionnel régional, et interprofessionnel national.

Dialogue social

Deux points importants pour les entreprises :

- la possibilité par accord de fixer un calendrier de consultation sur le plan de formation spécifique, soit pour être en phase avec un exercice fiscal de l'entreprise décalé (par exemple d'avril à fin mars), soit pour faire le lien avec des pratiques managériales existantes (dates des entretiens annuels d'évaluation par exemple) ;

- l'intégration d'un volet sur le Compte Personnel de Formation et son abondement dans la négociation relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

2. Liberté et sécurisation des salariés

CPF

La mise en place de ce nouveau dispositif fera suite à la fin du Droit Individuel à la Formation (DIF) qui ne répondait plus aux objectifs et attentes des acteurs (DIF en substitution du Plan plus qu'en demande individuelle, portabilité limitée et conditionnée...).

Le CPF est attaché à la personne et non plus à son statut. Il a un objectif clairement défini : bénéficier d'une formation "qualifiante" en lien avec les besoins en emploi.

L'idée est de donner de la lisibilité au parcours professionnel du salarié, de lui permettre d'acquérir une qualification qui sera un point de repère sur le marché de l'emploi.

Le salarié sera responsabilisé par une vraie liberté d'action : il pourra utiliser librement son CPF hors temps de travail s'il a suffisamment d'heures acquises et si la formation qu'il souhaite suivre est bien éligible au CPF (sur la liste).

Entretien professionnel et abondement correctif

Un entretien professionnel sera mis en place dans toutes les entreprises tous les deux ans. Celui-ci donnera lieu au bout de six ans à un état des lieux récapitulatif de ce dont a bénéficié le salarié en termes de formation, d'évolution salariale et professionnelle, et d'acquisition de certifications, ou de partie de certification.

Si cet état des lieux ne fait pas mention d'au moins deux thèmes sur les trois, le salarié bénéficiera d'un abondement de 100 heures à son CPF et d'une possibilité de le mobiliser alors sur le temps de travail.

3. Emploi pour les chômeurs

CPF

De la même façon que pour le salarié, le demandeur d'emploi pourra accéder à son CPF librement s'il a suffisamment d'heures acquises et si la formation qu'il souhaite suivre est bien éligible au CPF (sur la liste).

Cela devrait pouvoir permettre des départs en formation plus rapides de demandeurs d'emploi qui aujourd'hui ne partent en moyenne en formation que sept mois après leur inscription à Pôle Emploi.

Fléchage des formations sur compétences

Les formations qui seront accessibles aux demandeurs d'emploi *via* le CPF seront fléchées vers les besoins en compétences des entreprises *via* la liste de formations éligibles au CPF "demandeurs d'emploi".

Gouvernance régionale

La gouvernance régionale sera assurée par le Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (COPAREF) qui aura notamment en charge l'élaboration de la liste régionale interprofessionnelle de formation du CPF.

Cette réforme est une réforme qui devrait changer en profondeur les comportements.

Il faut maintenant réussir sa mise en œuvre.

CONCLUSION

Le dialogue montre depuis plusieurs années sa force et sa vigueur au service de la modernisation de notre pays.

À la suite de la loi Fillon du 4 mai 2004 et de la loi Larcher du 31 janvier 2007, il est temps maintenant de donner une plus grande autonomie au dialogue social en reconnaissant aux partenaires sociaux leur pleine capacité à définir les règles qui les régissent, la loi ne devant intervenir que pour fixer les dispositions qui ont un caractère d'ordre public.

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

Comme chaque année, le dialogue social dans les professions libérales, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles, a été particulièrement dynamique en 2013.

Le dialogue social mené par l'UNAPL avec les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel permet d'une part, de donner des outils aux branches professionnelles afin que celles-ci adaptent les mesures à leurs spécificités. Les entreprises libérales étant très majoritairement composées de très petites entreprises (TPE), les négociations menées au niveau des branches professionnelles sont essentielles et s'articulent parfaitement avec celles menées au niveau de l'UNAPL.

D'autre part, l'UNAPL, en tant qu'organisation représentative des professions libérales, a un rôle éminent à jouer pour le développement du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les précédents accords qu'elle a signés sur la qualité de l'emploi, la formation professionnelle et le chômage partiel notamment ont montré la détermination de l'UNAPL à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale. Avec la mise en place de l'aide au paritarisme prévue par l'accord signé en septembre 2012, l'UNAPL entend renforcer son action dans ce domaine et encourager le dialogue social de proximité.

I. LES ACCORDS SIGNÉS PAR L'UNAPL

Extension de l'accord national du 28 septembre 2012 pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales

C'est afin de rendre effectif le dialogue social, tant au niveau national que territorial, que l'UNAPL a négocié et signé le 28 septembre 2012 avec les cinq confédérations représentatives de salariés un accord national pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales.

Cet accord permet de se doter des moyens nécessaires pour favoriser le dialogue social, sa qualité et son développement.

Il s'agira notamment de faciliter la présence des représentants employeurs et salariés dans toutes les instances interprofessionnelles de dialogue social national et territorial et de faciliter leur participation à toutes les manifestations de promotion du secteur et de ses emplois, pour en accroître la connaissance et celle de ses spécificités, par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Au niveau territorial, les moyens dégagés permettront la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales. Ces structures ont notamment pour but d'instaurer et de développer un dialogue social de proximité.

Ces commissions régionales pourront se saisir de thèmes touchant notamment à l'insertion professionnelle, l'emploi des jeunes et des seniors, l'égalité professionnelle, l'accès à la formation sur les territoires, l'information sur le terrain relative aux conventions UNAPL/Pôle Emploi, UNAPL/Éducation Nationale et UNAPL/Enseignement Supérieur.

Négociations sur l'instauration d'une couverture minimale santé complémentaire au bénéfice des salariés des professions libérales

Les négociations visant à garantir aux salariés des professions libérales un remboursement complémentaire des frais de santé ont débuté le 26 juin 2013.

Dans l'attente de la parution des décrets d'application fixant notamment le panier minimum de soins, les négociations ont été suspendues.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le secteur de la santé

Cabinets Médicaux

Trois accords ont été signés et étendus en 2013 :

- Un avenant n° 61 sur les salaires dans les cabinets médicaux a été signé le 1^{er} janvier 2013 par l'ensemble des syndicats d'employeurs (CSMF, SML, FMF) et de salariés (CFDT, CGT, CFTC, CGT-FO, CFE CGC). Il prévoit au 1^{er} janvier 2013, une augmentation de 1,5 % de la grille des salaires avec une valeur du point à 7,16 €.
- Un avenant n° 62 a été signé le 1^{er} janvier 2013 et permet désormais aux salariés partant volontairement à la retraite et ayant plus de 30 ans d'ancienneté dans le cabinet, de percevoir une indemnité de départ versée par l'employeur au-delà de 30 ans d'ancienneté (la loi plafonnant à deux mois de salaire après 30 ans).

L'accord prévoit le versement de :

- deux mois et demi après 35 ans d'ancienneté ;
 - trois mois après 40 ans d'ancienneté.
- Un avenant n° 63 a été signé par la CSMF, le SML, la FMF, côté employeurs et la CGT et CGT-FO, côté salariés le 9 avril 2013. Il modifie les taux de cotisations prévoyance du personnel des cabinets médicaux à partir du 1^{er} juillet 2013.

Il met également en place une garantie frais d'obsèques : lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou de son concubin tels que définis à l'article 8-1, de l'un de ses enfants à charge tels que définis à l'article 8-1, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Toutefois, en cas de décès d'un enfant de moins de douze ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés.

Négociations en cours sur le temps partiel.

Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

Accords signés :

- Avenant à l'accord sur le paritarisme (3 juin 2013 – non étendu à ce jour) ;
- Accord salarial (28 novembre 2013 – étendu le 11 mars 2014).

Travaux :

- Renouvellement de l'assureur de branche au 1^{er} janvier 2013 : choix effectué après appel d'offre en 2011 et présentation des rapports des experts mandatés par la commission (Actuaires et Juridiques) en 2012 : IPGM désigné avec clause de migration obligatoire.

Les avenants à la convention collective (signés en avril 2012) n'ont pas été étendus. La sous-commission des conventions et accords s'est réunie en octobre 2013 !? et s'est retranchée derrière la loi de juin 2013 en renvoyant à la négociation !

Négociation sur le temps partiel en cours.

Cabinets dentaires

Accords signés :

- Le 14 mars 2013, signature d'un avenant à l'article 7.6.2. du Titre VII concernant la formation professionnelle et l'aide dentaire ; extension le 4 octobre 2013, *Journal officiel* du 11 octobre 2013.

Cet avenant fait suite à l'évolution des référentiels métiers compétences des emplois dans les cabinets dentaires qui a abouti à modifier la formation des aides dentaires.

- Le 28 juin 2013, signature d'un accord salarial pour harmoniser la grille en fonction de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2013 ; extension le 3 décembre 2013, *Journal officiel* du 10 décembre 2013.

Correspond à l'augmentation des premiers niveaux de la grille, pas de réévaluation des taux horaires des postes non soumis au SMIC.

Négociations :

- Dès août 2013, sur l'organisation du **temps partiel** dans les cabinets dentaires (négociation obligatoire car plus de 30 % de temps partiel dans la branche).

Cet accord a été signé le 28 février 2014 et introduit une durée hebdomadaire dérogatoire à 17 heures pour les personnels administratifs et techniques ; pour les personnels d'entretien une heure minimum et huit heures mensuelles. En outre l'accord valorise les heures complémentaires sur la base de 15 % pour les premiers 10 % des heures et 25 % au-delà. Par ailleurs, l'accord introduit une possibilité d'annualisation du temps de travail.

- Dès septembre 2013, sur la mise en place d'une **couverture frais de santé**. Actuellement, le travail se fait sur le cahier des charges à destination des organismes nationaux complémentaires d'assurance maladie (ONCAM), dans l'attente des décrets d'application de la loi de sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Pharmacies

Accords signés :

- Accords du 10 janvier 2013 relatifs aux salaires ;
- Accord du 10 janvier 2013 relatif au montant des frais d'équipement.

Négociations :

- sur le temps partiel (accord conclu le 5 décembre 2013 mais caduc du fait de la double opposition majoritaire de la CGT et de FO) ;
- sur la prévoyance et les frais de soins de santé.

Cabinets et cliniques vétérinaires

Négociations en cours sur le temps partiel.

Dans le secteur du droit

Cabinets d'avocats

- Accord du 25 janvier 2013 sur la santé au travail ;
- Avenant n° 110 du 15 mars 2013 relatif à l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé.

Études d'huissiers de justice

- Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires ;
- Avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif à l'allocation de fin de carrière.

Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires

- Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minima.

Dans le secteur des Techniques et Cadre de vie

Cabinets d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes

La branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes a conclu deux accords en 2013 :

- Accord du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Avenant n° 36 du 3 mai 2013 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2013.

Ces deux accords ont été étendus au mois d'octobre 2013.

Négociations en cours :

- sur la généralisation de la couverture complémentaire santé ;
- sur le temps partiel.

Entreprises d'architecture

Accords signés :

- Avenant n° 5 du 21 février 2013 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance : Prestations incapacité – Indemnisation de la maternité et de la paternité – Taux de cotisation ;
- Avenant n° 7 du 21 février 2013 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé : Modification du tableau de garanties.

Négociations en cours :

- sur la complémentaire santé ;
- sur le temps partiel.

Agences générales d'assurance

Trois accords ont été signés en 2013 :

- L'avenant n° 14 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 modifiant les salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 ; signé le 12 décembre 2013 par AGEA, la Fédération CFDT Banques et Assurances, l'UNSA – Fédération Banques Assurances et le Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances – CFE-CGC ;
- L'avenant à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail (temps partiel) dans les agences générales d'assurance du 20 décembre 2000 portant modification de l'article 8 ;
- L'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ces deux accords ont été signés le 12 décembre 2013 par AGEA, la Fédération CFDT Banques et Assurances, l'UNSA – Fédération Banques Assurances, la Fédération CFDT-SN2A et le Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances – CFE-CGC.

Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers

- Accord du 10 janvier 2013 relatif aux minima conventionnels.

Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs

- Avenant n° 74 du 3 juillet 2013 relatif aux salaires.

Établissement d'enseignement privé hors contrat

- Avenant n° 20 du 13 février 2013 relatif à la prévoyance.

Experts automobile

- Avenant n° 47 du 24 avril 2013 relatif à l'article 14.7 "utilisation du reliquat annuel" ;
- Avenant n° 48 du 2 juillet 2013 relatif à la grille des salaires.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

L'année 2013 a été une année marquante pour les partenaires sociaux avec les premiers résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés et la parution de l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Dans le même temps, les négociations interprofessionnelles ont permis d'aboutir à plusieurs accords nationaux importants.

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un enjeu stratégique pour les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité : c'est l'outil qui permet d'alimenter les besoins en compétences des entreprises ; d'adapter, développer les compétences pour maintenir ou améliorer la qualité du produit ou du service ; de pérenniser l'entreprise et même de prévoir et d'organiser sa transmission dans des conditions favorables.

L'UPA a fait un bilan très mitigé de la réforme de 2009 (Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie et loi du 24 novembre relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie) car le système s'adressait toujours très mal aux plus petites entreprises et n'a donc pas été de nature à renforcer la formation de leurs salariés.

L'UPA a donc abordé la nouvelle négociation ouverte le 24 septembre 2013 comme une occasion de simplifier le système et de poursuivre dans

la voie de la rationalisation et de l'optimisation des moyens de la formation professionnelle.

La négociation a pris une tournure originale mais elle a abouti, le 14 décembre 2013, à un accord novateur et pragmatique qui réoriente les fonds de la formation professionnelle en particulier vers les salariés des plus petites entreprises.

L'accord entérine deux priorités absolues défendues par l'UPA dans le cadre de la négociation :

- la mutualisation du financement de la formation professionnelle entre grandes et petites entreprises. Ainsi, concernant les fonds dédiés au plan de formation, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre prévoit d'attribuer directement une partie de la contribution des grandes entreprises au financement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés. De plus et pour la première fois, il est prévu une mutualisation des contributions sur le plan de formation à hauteur de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- un rôle central accordé aux branches professionnelles dans la définition des besoins de formation. Les branches professionnelles pourront décider une prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 10 salariés partis en formation.

C'est une avancée historique qui va permettre de garantir l'accès à la formation des salariés des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité dont le développement repose très largement sur l'investissement humain et l'acquisition de nouvelles compétences, et qui justifie la signature de l'UPA.

2. Retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

Le 13 mars 2013, à l'issue de la septième et dernière réunion paritaire de négociations entamées le 22 novembre 2012, un accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO⁽¹⁾ a été signé par l'UPA, le Medef et la CGPME côté patronal, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO côté syndicats de salariés.

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

Pour l'UPA, cet accord permet de sauver, au moins temporairement, les régimes AGIRC et ARRCO en repoussant d'une dizaine d'années les menaces financières qui pesaient sur eux.

Il est important pour l'UPA d'insister sur le fait qu'en l'absence d'accord, le déficit cumulé de l'ensemble AGIRC-ARRCO se serait monté à 8,6 milliards d'euros. Avec cet accord il est ramené à 5,5 milliards d'euros et surtout les réserves en 2017 se monteront à 46 milliards d'euros contre seulement 21 milliards d'euros sans l'accord.

Cet accord permet ainsi de réduire le déficit et de consommer moins vite que prévu les réserves. Il faut bien avoir conscience que sans cet accord, les régimes AGIRC et ARRCO étaient menacés de faillite pure et simple une fois leurs réserves épuisées. Il convient de rappeler en effet que statutairement, l'AGIRC et l'ARRCO ne peuvent faire appel à l'emprunt pour assurer le versement des pensions.

Pour parvenir à ce résultat, l'accord s'articule en matière de ressources autour des mesures principales suivantes :

- une augmentation de 0,1 point du taux contractuel de cotisations sur deux ans, en 2014 et 2015 à raison de 0,06 point à la charge des employeurs et de 0,04 point à la charge des salariés. Cette mesure devrait permettre de dégager 1,3 milliard d'euros en 2017 ;
- la mensualisation du versement des cotisations pour les entreprises de 10 salariés et plus à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- un écrêtement des réserves disponibles des fonds de gestion et d'action sociale des institutions.

Ces deux mesures vont permettre de dégager un gain de trésorerie de plus de 10 milliards d'euros à l'horizon 2017.

En matière de prestations, l'accord prévoit une désindexation des pensions sur les années 2013, 2014 et 2015. En 2013 les pensions AGIRC seront revalorisées de 0,5 % au 1^{er} avril et celle de l'ARRCO de 0,8 %. Pour les exercices 2014 et 2015, la hausse des pensions des deux régimes sera inférieure de 1 point à l'inflation étant précisé qu'en aucun cas les pensions ne baisseront, même si la hausse des prix n'atteint pas 1 %. Cette mesure qui pèse sur les retraités permettra de dégager 2,3 milliards d'euros.

Ces mesures conservatoires ne permettant pas d'assurer la pérennité des deux régimes, l'accord prévoit également des mesures structurelles.

Il est ainsi prévu d'engager une réflexion à moyen-long terme sur les orientations des régimes complémentaires.

Un groupe de travail, qui sera mis en place au deuxième semestre de cette année, sera ainsi chargé de réfléchir à une évolution des régimes AGIRC-ARRCO. Il devra rendre ses propositions à la fin de l'année 2014.

Un autre groupe de travail est également programmé dès le début de l'année 2014. Il aura pour charge de réfléchir à des mesures structurelles permettant la consolidation des deux régimes, en abordant notamment la question de la convergence de leurs paramètres de gestion et celle de la transposition de la future réforme des retraites du régime général. Les conclusions de ce groupe de travail sont attendues pour la fin de l'année 2014.

Pour l'UPA, il s'agit donc d'un accord équilibré qui demande un effort à chacun des acteurs : entreprises – actifs – retraités.

3. Sécurisation de l'emploi

L'accord du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés vise à apporter plus de souplesse et de sécurité aux entreprises tout en créant de nouveaux droits aux salariés.

L'UPA a estimé que cet accord était globalement positif, notamment grâce aux points suivants :

- les embauches de jeunes de moins de 26 ans seront exonérées de cotisations d'assurance-chômage pendant les quatre premiers mois pour les entreprises de moins de 50 salariés, et pendant les trois premiers mois pour les autres.
Cette disposition est de nature à favoriser l'embauche des jeunes et contribue à réduire le coût du travail, plus particulièrement dans les petites entreprises ;
- les contrats à durée déterminée (CDD) contractés afin de remplacer temporairement un salarié ou de répondre aux besoins d'une activité saisonnière, ne seront pas soumis à une sur-cotisation d'assurance-chômage.

On a ainsi évité de pénaliser de nombreuses entreprises qui ont légitimement recours à ce type de CDD. De même l'augmentation du taux de cotisation des CDD d'usage restera limitée ;

- la limitation à deux ans (au lieu de cinq) de la période de contestation par le salarié des conditions d'un licenciement est une réelle avancée dans la mesure où elle permet de sécuriser les plus petites entreprises ;
- l'organisation de la couverture complémentaire santé des salariés pourra être confiée aux branches professionnelles. Ainsi les salariés bénéficieront progressivement d'une meilleure protection sociale tandis que le coût pour les entreprises sera limité par l'effet de la mutualisation et de la capacité de négociation des partenaires sociaux des branches professionnelles face aux opérateurs : sociétés d'assurance, mutuelles ou institutions de prévoyance.

Toutefois, saisi sur la loi relative à la sécurisation de l'emploi, le Conseil constitutionnel, par sa décision du 13 juin 2013 qui déclare contraire à la Constitution l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, est venu porter gravement atteinte à l'équilibre de l'accord du 11 janvier 2013.

Le Conseil constitutionnel, en reprenant en particulier les arguments des compagnies d'assurance, a censuré les clauses de désignation dans le cadre de la généralisation des complémentaires santé. Cette décision va bien au-delà puisqu'elle impacte tous les régimes de prévoyance.

Le Conseil constitutionnel porte ainsi gravement atteinte non seulement à la négociation collective dans les branches professionnelles, mais surtout il remet en cause l'ensemble des garanties collectives en matière de prévoyance dont bénéficient les salariés, et tout particulièrement ceux des plus petites entreprises qui constituent l'essentiel des salariés de notre pays.

Par sa décision, le Conseil constitutionnel vient bouleverser l'ensemble des accords professionnels ou interprofessionnels prévoyant une mutualisation des risques en matière de prévoyance collective complémentaire et plonge dans l'insécurité juridique les régimes conventionnels de prévoyance collective mis en place.

Ce sont ainsi près de 13 millions de salariés qui bénéficient aujourd'hui d'une couverture par le biais de plus de 250 accords de branches, qui se trouvent plongés dans l'incertitude.

4. Qualité de vie au travail

Inscrite dans l'agenda social 2012, une délibération sociale s'est ouverte sur le sujet de la "qualité de vie au travail", le 8 mars 2012 (Journée de la femme) conformément au calendrier arrêté le 10 novembre 2011 par le Comité de suivi de l'agenda social.

L'objectif de cette discussion était de parvenir à un constat commun et un "diagnostic partagé" avant d'engager une négociation et à terme parvenir à un accord national interprofessionnel.

Le 13 juin 2012, à l'issue de cette phase de délibération sociale, les organisations syndicales de salariés ont exprimé unanimement leur satisfaction sur la synthèse des travaux qui leur a été présentée, considérant qu'il s'agissait là d'un état des lieux partagé de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux ont décidé en conséquence, à l'unanimité, d'ouvrir sur les bases de cette synthèse, une négociation interprofessionnelle.

Cette séance, prévue initialement le 3 juillet 2012 a été toutefois reportée au 21 septembre 2012, compte tenu de la table ronde consacrée à ce thème dans le cadre de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

À l'issue de neuf mois de négociations, les partenaires sociaux sont parvenus, le 19 juin 2013 à un accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle.

Cet accord, outre la signature de l'UPA, a reçu celles du Medef, de la CGPME, côté patronal et celles de la CFDT, de la CFE-CGC et de la CFTC, côté organisations syndicales de salariés.

L'objectif poursuivi au travers de cette négociation a été l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, l'accord prévoit de faire de la qualité de vie au travail un thème du dialogue social dans l'entreprise, de développer l'expression directe des salariés, de réarticuler les obligations de négocier en matière d'égalité femmes-hommes, d'améliorer le retour de congé parental et de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT

1. La mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001

L'artisanat et le commerce de proximité comptent plus d'un million d'entreprises qui dans leur immense majorité (96 %) emploient moins de 11 salariés.

Le dialogue entre le chef d'entreprise et ses salariés y est quotidien. Pour autant, les relations sociales et la représentation des salariés ne peuvent être organisées à l'intérieur même de l'entreprise.

Afin de développer le dialogue social dans l'artisanat, un Accord national a été signé le 12 décembre 2001 entre l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

Cet accord a permis la mise en place d'un dispositif innovant : **les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA), instances d'échange et de dialogue entre représentants patronaux et salariés des entreprises artisanales**, dont la vocation est de développer un dialogue social adapté à l'artisanat, c'est-à-dire externalisé à l'échelon territorial.

Composées à part égale de représentants de l'UPA et de représentants des organisations syndicales de salariés, ces Commissions ont pour objectif d'offrir aux représentants d'employeurs et de salariés, une instance dédiée de dialogue et d'échange au niveau territorial, et ainsi de mieux répondre aux priorités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité et aux attentes de leurs salariés, la négociation à proprement parler restant toutefois du ressort des branches professionnelles.

Leurs missions sont de plusieurs types :

- contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité,
- favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail,
- permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux, etc.,
- améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc.

Ainsi, les CPRIA doivent contribuer à renforcer l'attractivité de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité.

L'accord du 12 décembre 2001 a prévu un dispositif mutualisé de financement destiné à compenser financièrement l'absence des chefs d'entreprise et des salariés, qui participent aux réunions des CPRIA.

L'application de l'accord de 2001, après avoir été retardé par diverses procédures judiciaires, a pu entrer dans sa phase opérationnelle à partir de 2010.

Aujourd'hui, les CPRIA couvrent toutes les régions métropolitaines.

Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA)

CPRIA	Constituée le
Alsace	29 avril 2010
Aquitaine	7 février 2011
Auvergne	28 avril 2011
Basse-Normandie	27 septembre 2011
Bourgogne	30 mars 2011
Bretagne	26 novembre 2002
Centre	6 janvier 2011
Champagne-Ardenne	17 juin 2010
Corse	6 décembre 2010
Franche-Comté	17 janvier 2011
Haute-Normandie	24 mars 2010
Île-de-France	23 décembre 2010
Languedoc-Roussillon	25 mars 2002
Limousin	17 octobre 2011
Lorraine	11 juillet 2011
Midi-Pyrénées	23 décembre 2010
Nord - Pas-de-Calais	19 décembre 2011
Pays de la Loire	3 décembre 2009
Picardie	21 septembre 2010
Poitou-Charentes	7 décembre 2010
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1 ^{er} juin 2010
Rhône-Alpes	2 avril 2009

Chaque année, les partenaires sociaux définissent au niveau national des orientations dans le respect de la politique des branches professionnelles. Sur cette base, les CPRIA élaborent leur programme de travail.

Les CPRIA se réunissent en réunion plénière en moyenne une fois par trimestre. En plus des réunions plénières et préparatoires, des groupes de travail (emploi des jeunes, activités sociales et culturelles, santé au travail...) sont constitués afin d'approfondir telle ou telle thématique.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le vice-président ou par le Secrétariat de la CPRIA.

Les priorités pour 2013 ont été :

- l'emploi, notamment l'emploi des jeunes et l'apprentissage ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'heure où près d'un tiers des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité ne trouvent pas aujourd'hui le personnel dont elles ont besoin, il est indéniable que l'une des réponses à apporter concerne l'orientation et la formation avec l'impératif de mieux faire correspondre la formation professionnelle initiale des jeunes et celle des demandeurs d'emploi avec les offres proposées par les entreprises.

Exemples d'actions concrètes menées par les CPRIA

- *Comités des œuvres sociales et culturelles de l'artisanat (COSCA)* – Mis en place au sein de nombreuses régions, les COSCA permettent aux chefs d'entreprise de l'artisanat et à leurs salariés d'avoir accès à une offre de loisirs et de culture à des conditions avantageuses, renforçant ainsi l'attractivité des métiers de l'artisanat et favorisant la fidélisation des salariés ;
- *Observatoire Emploi et Métiers de l'Artisanat* – CPRIA d'Alsace ;
- *Livret d'accueil du salarié* – CPRIA Pays de la Loire ;
- *Création de groupes de travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail* – CPRIA Bretagne, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes.

2. La réunion nationale des CPRIA

Les membres des CPRIA se sont réunis pour la deuxième fois le 2 octobre 2013 à Paris afin d'échanger et de faire partager leurs expériences

dans les domaines prioritaires préconisés par les organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001.

Cette journée d'échanges s'est déroulée en trois temps.

Monsieur Michel NOBLECOURT a ouvert les travaux en faisant une intervention très appréciée sur la thématique du dialogue social dans l'artisanat.

Puis, les représentants nationaux des organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001 ont dressé un état des lieux du fonctionnement des CPRIA. Étaient présents à la table ronde : Patrick LIEBUS, Vice-président de l'UPA, Marie-Andrée SEGUIN, Secrétaire nationale de la CFTD, Jean-Michel PECORINI, Secrétaire National de la CFE-CGC, Marcel BLONDEL, Membre du Bureau Confédéral de la CFTC, Michèle CHAY, Secrétaire Confédérale de la CGT et Stéphane LARDY, Secrétaire Confédéral de la CGT-FO.

Après la diffusion d'un film présentant un micro-trottoir réalisé auprès des jeunes à la sortie des collèges et des lycées, les travaux se sont poursuivis dans le cadre de deux tables rondes sur les sujets prioritaires indiqués aux CPRIA pour 2013 :

- Apprentissage, Emploi des jeunes et mise en œuvre du Contrat de génération, échanges d'expérience en présence de représentants de CPRIA (Alsace, Haute-Normandie, Nord - Pas-de-Calais) ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en présence de Sabine BASILI, Présidente de la Commission des affaires économiques et du développement durable de l'UPA et de représentants de CPRIA (Poitou-Charentes, Champagne-Ardenne).

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE :

PREMIÈRE MESURE D'AUDIENCE

DES ORGANISATIONS SYNDICALES

I. LE CONTEXTE

La réforme de la représentativité syndicale, mise en œuvre par la loi du 20 août 2008 vise à rénover le dialogue social en renforçant la légitimité des organisations syndicales et des accords collectifs.

En fondant la représentativité des organisations syndicales sur des critères fiables et objectifs, et notamment sur l'audience syndicale mesurée régulièrement, la loi du 20 août 2008 et les dispositions de la loi du 15 octobre 2010 la complétant, ont permis de conforter la légitimité des organisations syndicales à tous les niveaux de la négociation.

Puisant sa légitimité dans la concertation sociale et la position commune d'avril 2008 signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, la réforme de la représentativité à tous les niveaux du dialogue social a abouti en 2013. Bouleversant par nature les fondements de la légitimité des organisations syndicales et les plaçant devant l'obligation de prouver leur représentativité, cette réforme pouvait difficilement être consensuelle. Dans certaines entreprises, l'épreuve des urnes a pu d'ailleurs bouleverser les équilibres et les rapports de force.

Dans les branches professionnelles, la mise en œuvre de la réforme pouvait entraîner des bouleversements dans l'équilibre entre les organisations syndicales – même si l'existence d'une période transitoire entre 2013 et 2017 pendant laquelle l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel conservent une présomption de représentativité – a été prévue à dessein par une mise en œuvre progressive des effets de la réforme.

II. LES ENJEUX

Transparence du processus et pertinence de la mesure, au service de la légitimité des acteurs sociaux

Pour mener à bien cette réforme par nature difficile, le ministère du travail a fait le choix de la transparence pour éviter le syndrome de la “boîte noire” qui aurait affaibli la réforme si l’administration avait travaillé de manière isolée. Sur ce point, l’accès du public, *via* un site Internet consacré aux élections professionnelles, à l’ensemble des procès-verbaux et l’association étroite du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) ont été conçus de manière à répondre aux exigences légitimes des partenaires sociaux. Entre 2009 et fin 2013, le HCDS a été réuni à 27 reprises, ces réunions étant préparées au sein d’un groupe de suivi qui a tenu 46 séances. Les confédérations syndicales non membres du HCDS ont également été associées étroitement à la réforme.

Si tous les principes essentiels et notamment les règles électorales étaient définis dans la loi et donc bien connus de tous à l’avance, il restait à les décliner à un paysage conventionnel divers et parfois complexe, ce qui a pu être fait en lien étroit avec le HCDS.

III. LES ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ

La détermination de la représentativité au niveau national et interprofessionnel

L'article D.2122-6 du code du travail dispose que *“les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L.2122-11 du code du travail. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013.”*. Le 29 mars 2013, le HCDS a donc été réuni pour prendre connaissance des résultats de la mesure d'audience au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles. Ces résultats ont résulté de l'agrégation des procès-verbaux d'élections aux comités d'entreprise ou des délégués du personnel transmis par les entreprises assujetties à la tenue d'élections, des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture et des résultats du scrutin organisé à destination des salariés des très petites entreprises (TPE).

Cette présentation des résultats aux membres du HCDS a été suivie d'une phase de vérification et d'affinement des résultats en lien avec les partenaires sociaux et sous la supervision du HCDS. En particulier, la diffusion publique de ces résultats sur le site Internet du ministère du travail a permis aux organisations syndicales et professionnelles de signaler les éventuelles évolutions qui pouvaient leur être apportées. Dans certains cas limités, les échanges ont conduit à faire évoluer les résultats de ces branches car il apparaissait que tous les procès-verbaux n'avaient pas été envoyés ou, à l'inverse, que certains procès-verbaux avaient été pris en compte à tort.

L'objectif était de garantir une mesure de l'audience touchant le plus grand nombre de salariés, afin d'asseoir la légitimité des organisations syndicales reconnues représentatives à l'issue du processus.

Du point de vue des consultations formelles, le HCDS a été réuni le 25 avril 2013 pour rendre un avis sur l'arrêté de représentativité au niveau national interprofessionnel. L'arrêté a été publié au *Journal officiel* du 1^{er} juin 2013.

Arrêté du 30 mai 2013 établissant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel

JORF n° 0125 du 1^{er} juin 2013

Texte n° 29

ARRÊTÉ

Arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR: ETST1311359A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L.2121-1, L.2122-9, L.2122-10 et L.2122-11 ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

Vu la présentation des résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral au Haut Conseil du dialogue social le 29 mars 2013 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 25 avril 2013,

Arrête :

Article 1

Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Article 2

Au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L.2232-2 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération générale du travail (CGT) : 30,63 % ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 29,71 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 18,28 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,76 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 10,62 %.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mai 2013.

Michel Sapin

Les cinq confédérations qui bénéficiaient de la présomption irréfutable de représentativité au titre de l'arrêté de 1966 sont donc confortées dans leur légitimité et conservent toutes les prérogatives attachées à leur représentativité au niveau national et interprofessionnel (notamment la participation aux délibérations dans le cadre de l'article L.1 du code du travail et la possibilité de négocier et de conclure des accords à ce niveau).

473 arrêtés de représentativité au niveau des branches professionnelles

S'agissant des arrêtés de représentativité au niveau des branches professionnelles, ils ont été publiés de façon échelonnée entre juin 2013 et janvier 2014.

Nombre d'arrêtés par date de publication au *Journal officiel*

Nombre d'arrêtés publiés	Dates de publication au JO
99	18 juin 2013
99	19 juin 2013
81	20 juin 2013
41	9 juillet 2013
87	13 août 2013
13	24 septembre 2013
1	19 novembre 2013
1	5 décembre 2013
1	12 décembre 2013
11	3 janvier 2014
18	7 janvier 2014
21	11 janvier 2014

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (MARS).

Cet échelonnement dans le temps s'explique par le travail d'expertise mené avec les partenaires sociaux mais également par la procédure de vérification des critères autres que l'audience effectuée par le ministère du travail en concertation avec le HCDS.

Ce sont ainsi 461 arrêtés de représentativité de branche qui ont été signés et qui ont fait l'objet d'une publication au *Journal officiel*.

Douze arrêtés de représentativité ont également été signés et publiés sur des périmètres assimilables à une branche (bâtiment, travaux publics, métallurgie, etc.).

Il doit être noté que le HCDS a pris acte de l'absence de vie conventionnelle dans 180 conventions collectives qui soit n'avaient pas connu d'accord au cours des vingt dernières années, soit avaient recueilli moins de onze suffrages valablement exprimés. La décision a été prise de ne pas publier d'arrêté dans ces branches. Le HCDS s'est toutefois réservé la possibilité de se prononcer ultérieurement sur la nécessité de la publication d'un arrêté en cas de demande explicite exprimée par les partenaires sociaux.

Si les résultats obtenus au niveau national et interprofessionnel ont permis de conforter la légitimité des cinq organisations syndicales historiques, la présence de celles-ci dans les branches apparaît plus inégale.

Au préalable, il convient de rappeler que conformément au paragraphe III de l'article 11 de la loi du 20 août 2008 qui dispose que *“pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches (...), toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche”*, les organisations syndicales affiliées à la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC bénéficient d'une présomption simple de représentativité dans toutes les branches professionnelles jusqu'au 30 mai 2017.

Toutefois, l'examen des audiences montre une implantation différenciée des organisations historiques. Ainsi le nombre de branches dans lesquelles les principales organisations syndicales obtiennent une audience supérieure à 8 % s'établit comme suit :

Organisations syndicales	Nombre de branches où l'audience est supérieure ou égale à 8 %	Pourcentage par rapport aux 473 branches
CFDT	435	92 %
CGT	421	89 %
CGT-FO	388	82 %
CFTC	233	49 %
CFE-CGC	157	33 %
UNSA	55	12 %
Solidaires	29	6 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (MARS).

Note : ces données ne concernent que les 473 branches et périmètres assimilables à la branche qui ont fait à ce jour l'objet d'un arrêté de représentativité.

En termes de classement, cette présence syndicale se traduit de la façon suivante :

Organisations syndicales	Nombre de branches dans lesquelles l'organisation réalise la meilleure audience
CGT	218
CFDT	161
CGT-FO	35
CFTC	15
CFE-CGC	11
UNSA	6
Solidaires	2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (MARS).

Note : la somme n'est pas identique au total des branches car dans certaines branches, des organisations syndicales non rattachées à des confédérations ont obtenu la meilleure audience.

La présence des organisations syndicales dans les branches peut également se décliner par nombre de branches au sein desquelles ces mêmes organisations syndicales atteignent une audience supérieure ou égale aux taux prévus par les nouvelles règles de négociation introduites par le loi du 20 août 2008 :

Organisations syndicales	Nombre de branches où le poids est :		
	supérieur ou égal à 50 %	supérieur ou égal à 30 % et inférieur à 50 %	supérieur ou égal à 8 % et inférieur à 30 %
CGT	50	181	190
CFDT	34	144	257
CGT-FO	2	39	347
CFTC	5	13	215
CFE-CGC	1	7	149
UNSA	3	3	49
Solidaires	0	1	28

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (MARS).

Par ailleurs, l'analyse des résultats montre que la loi a également favorisé le pluralisme, en permettant de reconnaître la représentativité d'organisations syndicales qui ne bénéficiaient pas de la présomption irréfragable. Ainsi sur le périmètre des branches faisant l'objet d'un arrêté, l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) est présente dans 55 branches et l'Union syndicale Solidaires dans 29 branches.

La réforme a également permis à près d'une vingtaine d'organisations professionnelles ou régionales non affiliées à des organisations syndicales interprofessionnelles d'être reconnues représentatives dans une ou plusieurs branches.

IV. PERSPECTIVES

L'impact de la loi du 20 août 2008 sur le paysage social est majeur. Les évolutions ont été soulignées par le rapport sur l'application des dispositions de cette loi, qui a été présenté à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 16 décembre 2013. Le HCDS en a retiré plusieurs enseignements début 2014. Ces deux documents figurent dans le présent rapport (voir *Partie 4 - Dossiers n° 3 et n° 4*).

À court terme, un travail d'adaptation des dispositions de la loi du 20 août 2008 au regard notamment de la jurisprudence de la Cour de cassation a été fait et s'est concrétisé dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (voir *chapitre 2 - Les chantiers sociaux en lien avec la grande conférence sociale - I. Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale*).

Par parallélisme avec la réforme de la représentativité syndicale, il est apparu nécessaire d'initier une réflexion sur la mesure de la représentativité patronale. Dans le prolongement de la feuille de route de la grande conférence sociale de 2013, Monsieur Michel Sapin, ministre du travail, a confié à Monsieur Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, la rédaction d'un rapport sur la représentativité patronale. Ce rapport, remis le 23 octobre 2013, pose les bases d'une réforme visant à refondre les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale et qui se concrétise dans la loi du 5 mars 2014. En 2017, une première détermination d'organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et de branche sera effectuée concomitamment à la deuxième mesure de l'audience des organisations syndicales.

Enfin, des obligations de transparence des comptes ont été mises en place. Tout d'abord de transparence des comptes des organisations patronales et syndicales (loi du 20 août 2008), puis de transparence des comptes des comités d'entreprise (loi du 5 mars 2014). La loi du 5 mars 2014 a également posé les bases de la mise en place de nouvelles règles de financement des organisations syndicales et patronales.

L'ensemble de ces évolutions convergent vers l'objectif de conforter la légitimité des partenaires sociaux et d'affirmer leur rôle central pour faire vivre la démocratie sociale.

Pour en savoir plus :

Retrouvez au sein de cette publication :

- Partie 2 - Chapitre 2 - Les chantiers sociaux en lien avec la grande conférence sociale : I. Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale.
- Partie 4 - Dossier n° 3 : Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant.
- Partie 4 - Dossier n° 4 : Avis du Haut Conseil du dialogue social sur les enseignements à tirer de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale.
- Partie 5 - Annexe 6 : Poids des organisations syndicales dans les branches où un arrêté de représentativité a été publié au *Journal officiel*.

LES CHANTIERS SOCIAUX

EN LIEN AVEC LA GRANDE

CONFÉRENCE SOCIALE

I. FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

I.1. REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

1.1.1. Des dispositions législatives s'appuyant sur les propositions issues du rapport de Jean-Denis Combrexelle

Le Gouvernement, avec les partenaires sociaux, a fait connaître lors des deux grandes conférences sociales de juillet 2012 et de juin 2013, son intention de voir aboutir une réforme de la représentativité patronale.

Dans le prolongement de la feuille de route de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, Monsieur Michel Sapin, ministre du travail, a confié à Monsieur Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, la rédaction d'un rapport sur la réforme de la représentativité patronale, qui a été remis le 23 octobre 2013 (voir *Partie 4 - Dossier n° 5 : La réforme de la représentativité patronale*). À partir de la position commune rendue publique par la CGPME, le MEDEF et l'UPA le 19 juin 2013, ce rapport pose les bases d'une réforme visant à refondre les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. Il aborde également le thème de la restructuration des branches professionnelles.

Parallèlement, par un courrier du 27 septembre 2013 adressé aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, Monsieur Michel Sapin a annoncé la tenue d'échanges permettant de recueillir la position de chaque organisation quant au souhait éventuel d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur un certain nombre de sujets mentionnés dans la feuille de

route sociale. Le ministre a relevé dans un courrier du 14 novembre 2013 qu'il n'y avait pas de volonté partagée pour l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la représentativité patronale : seules deux organisations syndicales de salariés avaient formellement demandé l'ouverture d'une telle négociation, aucune organisation patronale n'ayant formulé une telle demande.

Les dispositions relatives à la représentativité patronale issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'inspirent largement des propositions formulées dans le rapport Combrexelle.

1.1.2. Le constat d'une nécessaire réforme de la représentativité patronale et de la structuration des branches

Avant la loi du 5 mars 2014, la représentativité patronale reposait sur la règle dite de la "reconnaissance mutuelle" des organisations patronales (OP). Cette règle était appliquée sous le contrôle de l'administration et du juge qui pouvaient être saisis par les parties revendiquant leur représentativité ou contestant celle des autres.

Comme le souligne l'étude d'impact de la loi, plusieurs facteurs rendaient nécessaire une réforme de la représentativité patronale.

Premièrement, les évolutions récentes du cadre législatif des relations du travail rendaient indispensable une évolution de cette règle :

- la multiplication des contestations ou contentieux portant directement ou indirectement sur des questions de représentativité patronale imposait une clarification des règles. Ces conflits ou contentieux avaient la plupart du temps un effet négatif sur la négociation dans la branche. De la représentativité dépendaient en effet, d'une part, la composition du "tour de table de la négociation" et, d'autre part, la définition du champ professionnel de l'accord en négociation qui, sauf élargissement par le ministère du travail, ne pouvait aller au-delà des activités dont sont représentatives les organisations patronales signataires ;
- la mise en place de critères objectifs, démocratiques et vérifiables pour la représentativité des organisations syndicales avec la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail se traduisait par une asymétrie entre les parties ;
- enfin, l'application de la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, dite "*loi Larcher*", posait de manière accrue la question de la représentativité puisque les organisations représentant

les employeurs des secteurs dits “*hors champ*” (notamment les domaines de l’économie sociale et solidaire, de l’agriculture et des professions libérales) étaient exclues de ces négociations alors que le contenu de ces dernières était ensuite souvent repris dans une loi de portée générale.

Deuxièmement, le caractère pléthorique du nombre de branches (700 conventions collectives environ sont recensées hors secteur de la production agricole) ainsi que leur grande disparité tant en termes de nombre de salariés couverts, de champ d’application que de moyens, soulèvent des difficultés à plusieurs égards :

- d’une part, le nombre élevé des conventions et accords de branche entraîne une perte de lisibilité pour les entreprises du droit conventionnel en même temps qu’il affaiblit la portée régulatrice de la concurrence de l’accord collectif de branche ;
- d’autre part, des difficultés concrètes surgissent du fait de la faiblesse de la capacité de certains acteurs à mener des négociations dans le temps (négociations annuelles obligatoires, incitations à négocier) et sur des sujets techniques (comme la prévoyance).

Par ailleurs, l’atomisation du paysage conventionnel induit un éclatement de la représentation patronale, lequel conduit à une très grande diversité des moyens humains, techniques et financiers dont disposent les organisations patronales.

Enfin, les branches qui n’atteignent pas une taille significative peuvent plus difficilement apporter aux entreprises les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d’économies d’échelle (par exemple en matière de parcours professionnels, de formation ou encore de garanties collectives de prévoyance).

De telles difficultés affaiblissent le rôle régulateur de la branche professionnelle, pourtant structurant notamment pour les petites et moyennes entreprises pour lesquelles les possibilités de négocier sont plus difficiles. Ainsi, constitue un objectif d’intérêt général la restructuration du paysage conventionnelle par la constitution de branches dont la taille permet de remplir leurs fonctions économiques, sociales et normatives et de donner toute sa portée au principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu’à la gestion des entreprises. La grande conférence sociale de 2013 avait mis en exergue la nécessité d’engager des travaux visant à restructurer les branches dans les meilleurs délais.

1.1.3. Des évolutions ont été introduites par la loi du 5 mars 2014 afin de donner une plus grande légitimité aux organisations d'employeurs en vue de conforter la négociation collective

Inspirée par la volonté de ne pas déstabiliser les relations collectives du travail et le souhait d'introduire davantage de transparence dans l'établissement de la représentativité patronale, la loi pose un certain nombre de principes.

Tout d'abord, pour être représentatives, les organisations patronales, qu'elles interviennent au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel, doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. L'application d'un principe de symétrie conduit à retenir les critères de la représentativité syndicale en les adaptant le cas échéant.

Parmi ces critères, figurent :

- l'ancienneté : comme pour les organisations syndicales une durée de deux ans est retenue ;
- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance : dans sa jurisprudence⁽¹⁾, le Conseil d'État a indiqué que ce critère supposait de s'assurer que les conditions d'organisation, de financement et de fonctionnement des organisations patronales permettaient de garantir effectivement leur autonomie (en particulier vis-à-vis des pouvoirs publics et des partis politiques) et d'assurer la défense des intérêts professionnels ;
- la transparence financière : ce critère qui est le corollaire de l'indépendance fait l'objet d'une attention toute particulière. La certification des comptes devient obligatoire, quel que soit le niveau de ressources, pour toutes les organisations patronales souhaitant accéder à la représentativité⁽²⁾ ;
- l'influence : caractérisé par l'activité et l'expérience, ce critère se vérifie à partir du recensement des actions menées par les organisations patronales, par exemple auprès de leurs adhérents ou au sein d'instances de négociation collective ;
- l'audience : ce critère, qui est primordial dans la détermination de la représentativité patronale est adapté à la spécificité des organisations patronales. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à prouver qu'elles comptent comme adhérents au moins 8 % des entreprises

1) CE, 2 mars 2011, *Groupement hippique national*, n° 313189.

2) En l'état actuel du droit, seules les organisations dont les ressources annuelles excèdent le seuil de 230 000 € sont tenues de faire certifier leurs comptes (article D.2135-9 du code du travail).

adhérant à des organisations patronales présentes au niveau concerné et ayant fait acte de candidature auprès du ministère du travail.

À ces critères, il faut ajouter, au niveau des branches professionnelles, celui de l'implantation territoriale équilibrée qui permet de s'assurer que l'organisation dispose d'adhérents dans les régions et départements dans lesquels les entreprises de la branche sont le plus fortement implantées. Au niveau national et interprofessionnel, la représentativité d'une organisation patronale ne saurait être établie si celle-ci est absente d'un certain nombre de secteurs témoignant d'une activité diversifiée, à savoir les secteurs de l'industrie, de la construction, des commerces et des services.

Par ailleurs, la loi prévoit la reconnaissance d'un droit d'opposition majoritaire pour les organisations professionnelles d'employeurs : une convention collective ou un accord collectif – professionnel ou interprofessionnel – peut être étendu dès lors qu'il est signé par une organisation professionnelle d'employeurs représentative et qu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs organisations patronales représentatives ayant un poids d'au moins 50 % au niveau concerné.

Si, au niveau de l'audience patronale, seul le nombre d'entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs est pris en compte, l'introduction d'un critère lié au nombre de salariés des entreprises adhérentes est retenue par la loi pour calculer le poids des organisations patronales dans le cadre de l'exercice potentiel du droit d'opposition. Compte tenu des enjeux liés à l'extension des accords collectifs qui consiste à rendre applicables ces accords à l'ensemble des employeurs et salariés du champ concerné, il convient en effet de garantir que les organisations patronales qui ont signé ces accords et en demandent l'extension ne se heurtent pas à une ou plusieurs organisations patronales représentant une majorité de salariés de la branche ou de l'interprofession concernée.

Lorsqu'une organisation patronale de branche adhère à plusieurs organisations patronales de niveau national et interprofessionnel, il est prévu que l'organisation professionnelle d'employeurs de branche répartisse ses entreprises adhérentes, pour la mesure de l'audience d'une part, et leurs salariés, pour le calcul du poids à l'opposition d'autre part, entre les différentes organisations patronales nationales et interprofessionnelles sans pouvoir affecter à chacune une part inférieure à un niveau minimal déterminé par décret et encadré par la loi.

Ensuite, l'exigence de transparence a été renforcée. Elle implique que des garanties soient données sur les déclarations d'adhésion et les conditions de vérification de celles-ci. Les déclarations des entreprises

adhérentes, pour la mesure de l'audience, ou leur nombre de salariés, pour le calcul du poids, font l'objet d'une attestation par un commissaire aux comptes. Cette attestation sera ensuite adressée par l'organisation professionnelle d'employeurs au ministère du travail pour que ce dernier puisse déterminer l'assiette de calcul de la mesure de l'audience ainsi que le score et le poids de chacun.

La procédure conduisant à l'établissement de la représentativité des organisations patronales sera formalisée par voie réglementaire. En amont, il est envisagé la publication d'un avis au *Journal officiel* ouvrant la procédure d'établissement de la représentativité patronale par branche et au niveau national et interprofessionnel. Il s'agira d'inviter les organisations patronales intéressées à adresser au ministère du travail une demande de reconnaissance de leur représentativité accompagnée d'une attestation du commissaire aux comptes et portant sur leurs entreprises ou organisations adhérentes et le nombre de salariés employés par ces entreprises dans le champ concerné. Les organisations seront également invitées à transmettre des informations permettant de vérifier le respect de l'ensemble des critères de représentativité autres que celui de l'audience. En cas de multi-adhésion, la répartition retenue par les organisations patronales de branche doit figurer dans la déclaration de candidature.

La loi prévoit que la première mesure de l'audience des organisations patronales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel – et par conséquent l'entrée en vigueur des nouvelles règles d'établissement de la représentativité patronale – est réalisée à compter de l'année 2017. À ces différents niveaux, la liste des organisations d'employeurs est fixée tous les quatre ans, par arrêté, aux mêmes échéances que celles retenues pour la fixation de la liste des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour être applicables en 2017, les dispositions législatives doivent désormais être complétées par des mesures réglementaires.

Enfin, la loi s'est appuyée sur le protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu le 30 janvier 2014 entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES pour reconnaître une représentativité au niveau national et multiprofessionnel.

Seront ainsi reconnues représentatives au niveau national et multiprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de deux ans et d'influence ;

- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ couvert par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental soit au niveau régional.

Les organisations nationales et multiprofessionnelles sont associées aux négociations nationales et interprofessionnelles selon des modalités prévues par la loi : préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations patronales représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.

1.1.4. De nouveaux instruments sont à la disposition de l'État pour agir sur le paysage conventionnel

Pour franchir une étape décisive qui consisterait à passer à une centaine de branches à un horizon d'une dizaine d'années, la loi du 5 mars 2014 a entendu donner à l'État de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel.

Désormais, dès lors que dans une branche moins de 5 % des entreprises seront adhérentes à des organisations patronales représentatives, le ministre du travail pourra :

- soit, en cas "d'atonie conventionnelle" sur les cinq dernières années, élargir une convention collective à la branche considérée ou la fusionner avec une autre branche. Cette situation est caractérisée par la loi dans une branche *"dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci"* (article L.2261-32-I du code du travail) ;
- soit, s'il s'agit d'une branche de taille limitée, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants et annexes. Il s'agit selon la loi du cas d'une branche *"dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation ne*

permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négociation qui lui sont assignées (article L.2261-32 II du code du travail)".

Le ministre du travail pourra également, toujours dans une branche dans laquelle moins de 5 % des entreprises sont adhérentes à des organisations patronales représentatives, et en cas "d'atonie conventionnelle" depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, refuser de publier l'arrêté de représentativité permettant de déterminer le tour de table pour les organisations syndicales et patronales.

1.2. REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

1.2.1. Le volet de la loi du 5 mars 2014 relatif à la représentativité syndicale fait suite à un important travail réalisé avec les partenaires sociaux portant sur le bilan de la mise en œuvre de la loi

La réforme de la représentativité syndicale issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et complétée pour les très petites entreprises (TPE) par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, a conduit à une profonde refonte des règles de représentation des salariés dans l'entreprise, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la présomption irréfutable de représentativité a été supprimée et la légitimité des organisations syndicales a été fondée sur leurs résultats aux élections dans les entreprises.

La mise en œuvre de ces nouveaux principes a fait l'objet d'un suivi des partenaires sociaux, et d'un bilan complet à la fin de l'année 2013. La loi du 20 août 2008 prévoyait en effet que le Gouvernement remettrait au Parlement un rapport sur l'application de certaines dispositions de la réforme, dont le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) devait tirer les enseignements. Cette démarche visait à élaborer des propositions d'amélioration du dispositif en vue de leur mise en œuvre pour la prochaine mesure de l'audience syndicale. Elle s'est également inscrite dans le cadre des engagements pris par le Gouvernement auprès du Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ce travail de bilan figurait dans la feuille de route issue de la Grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 : *"ce travail de diagnostic contradictoire des forces et des faiblesses du processus de mise en œuvre des nouvelles règles de la représentativité syndicale"* devait permettre *"d'élaborer des propositions d'amélioration du dispositif (...)".* Il devait prendre

“en compte les observations des partenaires sociaux, les éléments issus de la jurisprudence et les normes internationales du travail”.

Ainsi, le ministère a lancé dès le mois d'août 2013 et en parallèle du processus de publication des arrêtés de représentativité de branche, un travail de fond avec les membres du Haut Conseil du dialogue social. Trois réunions thématiques du Haut Conseil et de son groupe de suivi ont ainsi été organisées entre les mois de septembre et de novembre. Les premières séances ont porté sur le bilan de la réforme aux niveaux national et inter-professionnel et de la branche et en particulier sur la mise en œuvre du système de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (dit "système MARS"). Les séances suivantes ont porté sur le bilan du scrutin organisé en direction des salariés des très petites entreprises. Les dernières séances ont enfin porté sur le bilan de la réforme de la représentativité dans les entreprises.

Ce travail de bilan a été nourri par une réflexion plus large associant tous les acteurs qui ont concouru à la mise en œuvre de la loi :

- un appel à contribution relayé par un communiqué de presse a été lancé sur le site du ministère du travail ;
- des sollicitations ont également été effectuées auprès de la Cour de cassation et du Conseil d'État ;
- des questionnaires ont été envoyés à des organisations de directeurs de ressources humaines (DRH) dont les adhérents ont eu à mettre en œuvre concrètement la loi dans les entreprises ;
- des professeurs d'université ainsi que des avocats spécialistes du droit du travail ont également été sollicités afin qu'ils enrichissent l'apport de la doctrine sur ce sujet ;
- enfin un travail de bilan en interne du ministère a été réalisé avec, d'une part, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), dont les analyses statistiques permettent de dresser un premier bilan quantitatif de la réforme et avec, d'autre part, les agents des services déconcentrés du ministère dont les indications ont nourri les appréciations qualitatives qu'il est possible de porter sur la mise en œuvre de la loi.

Le bilan du ministère a été présenté pour avis à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013.

Les membres du Haut Conseil du dialogue social, réunis en séance le 20 décembre 2013, ont élaboré un avis visant à tirer les enseignements du rapport du ministère et de l'application de la loi du 20 août 2008, et à émettre des propositions d'évolutions législatives, réglementaires et

opérationnelles en lien avec la réforme de la représentativité syndicale. À cet avis sont annexées les contributions reçues par le ministère chargé du travail dans le cadre du bilan de la loi du 20 août 2008.

1.2.2. Les dispositions de la loi du 20 août 2008 ont fait l'objet d'ajustements techniques permettant d'en améliorer l'application

Le travail de bilan réalisé a permis de tirer les leçons de l'application, durant le premier cycle de la mesure de l'audience, des innovations introduites par la loi en matière de représentativité syndicale et de faire ressortir les aspects sur lesquels les partenaires sociaux souhaitaient que le législateur complète la réforme de 2008.

Les dispositions de l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 procèdent à des ajustements en vue de permettre une meilleure articulation des dispositifs existants, de les compléter, de les clarifier et de garantir une meilleure sécurité juridique pour les représentants syndicaux et pour les entreprises, l'objectif restant de renforcer la légitimité des acteurs syndicaux. Pour ce faire, les mesures prises reprennent les propositions d'ajustement formulées par les partenaires sociaux au sein du HCDS dont la plupart sont consensuelles et intègrent certaines avancées jurisprudentielles.

Fruit d'une importante concertation, ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'équilibre général du dispositif de la loi de 2008 et dans ses perspectives d'évolution.

1.2.3. La sécurisation des élections professionnelles

1.2.3.1. Un temps plus long laissé au processus préélectoral pour favoriser la participation des organisations syndicales

Afin de réduire le nombre de carences aux élections, en permettant aux organisations syndicales d'anticiper pour pouvoir participer utilement aux négociations préélectorales et présenter des candidats, l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 instaure, tant pour les élections des délégués du personnel que pour celles des membres des comités d'entreprise, un délai minimal de quinze jours entre la réception par les organisations syndicales de l'invitation à négocier de l'employeur et la première réunion de négociation préélectorale.

Il allonge, par voie de conséquence, le délai global d'invitation des organisations syndicales aux négociations préélectorales.

1.2.3.2. La sécurisation des mandats en cours et du processus électoral

L'article 30 permet également de clarifier le rôle de l'autorité administrative lorsqu'elle est appelée à arbitrer les désaccords préélectoraux. La loi introduit le principe suivant lequel l'intervention de l'administration est subordonnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Dans les mêmes hypothèses, la loi assure le maintien des mandats des élus en cas d'arbitrage en prévoyant, dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'effet suspensif de la saisine de l'administration, avec prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

1.2.3.3. L'harmonisation des règles de validité du protocole d'accord préélectoral

La loi du 5 mars 2014 reconnaît comme principe général de validité du protocole, la règle de la double majorité (signature par la majorité des organisations syndicales participant aux négociations préélectorales doublée de la majorité des organisations syndicales représentatives) sauf dispositions législatives contraires (articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1 du code du travail). Elle procède par ailleurs à des ajustements rédactionnels permettant de clarifier la condition d'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise lorsque c'est le cas.

1.2.4. Les ajustements en matière de droit syndical

1.2.4.1. L'impact de l'affiliation sur l'agrégation des suffrages pour la mesure de l'audience

L'article 30 de la loi du 5 mars 2014 introduit un article L.2122-3-1 dans le code du travail qui tend à conditionner l'agrégation au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel, des suffrages recueillis par une organisation syndicale, à l'information préalable des électeurs sur son affiliation lors du dépôt de sa liste. Cette disposition s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui fait de la connaissance de l'affiliation par les électeurs, un élément essentiel de la sincérité du vote.

1.2.4.2. Les aménagements concernant les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise

Sur le périmètre de désignation des délégués syndicaux, la loi complète les dispositions de l'article L.2143-3 du code du travail relatives aux modalités de désignation des délégués syndicaux, en permettant la déconnexion entre le niveau de mesure de l'audience (comité d'entreprise ou d'établissement) et le niveau de désignation du délégué syndical. Afin de faciliter la désignation de délégués au plus près du salarié, la rédaction proposée reprend la notion de l'établissement distinct telle que définie par la jurisprudence avant la loi du 20 août 2008. Elle fait ainsi prévaloir la *“communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques”*.

Quant à l'exercice du mandat en tant que tel, l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 précise la date de fin du mandat de délégué syndical. Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, il prévoit que le mandat du délégué cesse lors des élections renouvelant l'institution représentative du personnel. Il clarifie par ailleurs les règles de désignation du délégué syndical et assouplit l'exigence d'avoir recueilli 10 % pour être désigné délégué syndical afin d'éviter des situations dans lesquelles une organisation syndicale, bien que représentative, se trouverait dans l'impossibilité de désigner un délégué syndical.

La loi rétablit également les conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise en réinstaurant la condition de représentativité des organisations syndicales et en supprimant l'exigence d'avoir eu au moins deux élus (conditions antérieures à la loi du 20 août 2008).

1.2.4.3. L'introduction d'un critère de transparence financière pour la recevabilité des candidatures aux élections dans les très petites entreprises

Concernant la mesure de l'audience dans les très petites entreprises, la loi complète le dispositif de recevabilité des candidatures en ajoutant le critère de la transparence financière pour les organisations syndicales de salariés.

L'ensemble de ces ajustements apportés par l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 permettra de sécuriser les élections et l'exercice des mandats syndicaux et de renforcer la légitimité des acteurs syndicaux, tout en offrant, par la redéfinition du périmètre de désignation des délégués syndicaux, la faculté d'installer une représentation syndicale des salariés plus proche de

leur cadre de travail. Ces mesures devront donc contribuer à renforcer la légitimité de la négociation collective

1.2.5. L'application des règles issues des lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014 à la prochaine mesure de l'audience en 2017

Les mesures de l'article 30 de la loi sont entrées en application le 7 mars 2014 (lendemain du jour de la publication de la loi au *Journal officiel*), à l'exception de la disposition relative à l'effet de la déclaration d'affiliation d'un syndicat dont l'entrée en vigueur est prévue à compter du 1^{er} janvier 2015.

1.3. FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PATRONALES ET SYNDICALES

1.3.1. La réforme d'un système de financement morcelé à adapter aux nouvelles règles de représentativité syndicale et patronale.

Le financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'articule autour de quatre ensembles :

- les ressources tirées des employeurs, privés ou publics (par exemple : les salariés de la fonction publique mis à disposition) ;
- les subventions publiques (notamment celles du ministère du travail pour la formation économique, sociale et syndicale) ;
- leurs ressources propres, en particulier les cotisations de leurs adhérents ;
- et les ressources issues du paritarisme (liées à la gestion d'organismes paritaires dans le champ du social, ainsi que celles issues des accords conclus dans les branches pour le financement du dialogue social).

Ce système présente un certain nombre de faiblesses soulignées de longue date, alimentant la polémique ou des critiques à l'encontre des partenaires sociaux.

En particulier, les ressources issues de la gestion d'organismes paritaires souffrent d'un fort morcèlement en raison de leurs origines aussi variées que le nombre d'organismes existants. De ce fait, le système en place ne peut également pas assurer de transparence globale, et ne permet pas aux entreprises contributrices d'avoir conscience de financer, par ce biais, les organisations syndicales et patronales.

En outre, ce système induit un risque de confusion entre le financement de la politique publique menée par l'organisme et celui des organisations syndicales et patronales gérant paritairement cette politique. Ce point est particulièrement sensible s'agissant des financements issus de la formation professionnelle, dans la mesure où ceux-ci sont directement corrélés au niveau de la collecte et acquittés selon des proportions inégales entre les entreprises selon leur choix de politique de formation.

Enfin, ce système ne permet pas une prise en charge satisfaisante de la participation des organisations syndicales et patronales à l'élaboration de politiques publiques relevant de la compétence de l'État, lorsque celles-ci dépassent le strict champ de la mise en œuvre des politiques menées par chaque organisme paritaire.

Les concertations menées avec les partenaires sociaux à partir des discussions engagées lors de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 ont permis de dégager un consensus quant à la nécessité d'une réforme de ce système. Il s'agissait principalement d'assurer la rationalisation des sources de financement, en particulier s'agissant des ressources justifiées par la gestion paritaire d'organismes et la clarification de la gouvernance des sommes destinées aux financements des organisations et les missions au titre desquelles elles sont attribuées.

Par ailleurs, l'évolution du système est apparue d'autant plus souhaitable en 2013 avec l'aboutissement de la réforme de la représentativité syndicale et la définition de nouvelles règles pour la représentativité patronale. La loi du 5 mars 2014 vise par conséquent à établir un cadre modernisé de la répartition des financements entre les organisations, cohérent au regard de ces nouvelles règles.

De manière générale, la loi a pour objet de construire un cadre pérenne de financement qui permette d'assurer une transparence des ressources mobilisées par les organisations patronales comme syndicales dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

1.3.2. Le dispositif créé par la loi

Sans modifier l'assise de financement tiré des cotisations des adhérents, la loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié. Il a vocation à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme, en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises. Il intègre également des ressources publiques accordées aux organisations.

1.3.2.1. Les ressources du fonds paritaire

Le fonds paritaire est alimenté par une contribution des entreprises assise sur leur masse salariale. Son taux, encadré par une fourchette précisée dans la loi, est défini par accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, agréé par le ministre chargé du travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret.

La contribution des entreprises ne crée pas une charge financière nouvelle mais se substitue aux sommes versées aujourd'hui par les entreprises, notamment dans le cadre de la collecte relative à la formation professionnelle ou pour le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le fonds sera également alimenté, le cas échéant, par une participation volontaire d'organismes à vocation nationale, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste de ces organismes pouvant verser une participation au fonds sera fixée par l'accord national interprofessionnel mentionné ci-dessus ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret.

Enfin, le fonds sera alimenté par une subvention de l'État qui, pour sa part, a vocation à financer la formation économique, sociale et syndicale.

1.3.2.2. Les missions éligibles au financement par le fonds paritaire

Le fonds a vocation à contribuer à financer :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement ;
- la participation des organisations syndicales et patronales à la conception des politiques publiques relevant de la compétence de l'État auxquelles les partenaires sociaux sont associés ;
- la formation économique, sociale et syndicale et l'information du réseau des adhérents, s'agissant des organisations syndicales de salariés.

1.3.2.3. Les bénéficiaires de financements issus du fonds paritaire

L'éligibilité au titre des financements dédiés à la gestion paritaire

Sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche.

Ces financements seront divisés à parité entre les organisations syndicales et patronales. Pour les organisations syndicales, la répartition se fera sur la base de leur audience. Pour les organisations patronales, la distribution se fera en prenant en compte les mandats paritaires exercés, dans l'attente de l'aboutissement de la réforme de la représentativité patronale qui permettra de se fonder également sur leur audience.

L'éligibilité au titre des financements liés à la participation à la conception des politiques publiques

Sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % et enfin et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel. Les sommes attribuées à ce titre seront réparties sur une base forfaitaire entre les organisations.

Les crédits dédiés à la formation économique, sociale et syndicale et pour l'animation et l'information des salariés exerçant des fonctions syndicales, seront attribués aux organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % en tenant compte de leur audience respective.

1.3.2.4. Le fonctionnement du fonds paritaire

Le fonds paritaire sera administré par une association paritaire regroupant les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui en assurent la présidence de manière tournante. Un commissaire du Gouvernement sera désigné par le ministre chargé du travail.

Les organisations bénéficiaires des financements du fonds paritaire rendent compte de l'utilisation des sommes allouées dans un rapport annuel public. Chaque année, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l'utilisation des fonds.

1.3.2.5. Les conséquences de la mise en place du fonds paritaire

La loi tire les conséquences de la mise en place du fonds paritaire en posant le principe de l'interdiction du financement direct ou indirect des partenaires sociaux par les organismes dont la liste est définie par décret. Seule la prise en charge directe des frais de déplacement et de restauration est autorisée.

Les aménagements apportés sur le dispositif de financement de la formation économique, sociale et syndicale

Le dispositif dit du 0,08 % est abrogé. Il imposait à certains employeurs de maintenir le salaire de leur salariés en formation syndicale, cette prise en charge étant désormais assurée pour l'ensemble de salariés concernés par la mobilisation d'une fraction de la contribution assise sur l'ensemble des entreprises.

Les dispositions relatives à la formation économique, sociale et syndicale du code du travail seront ajustées pour tenir compte de la gestion des fonds au travers du fonds paritaire et pour en élargir et simplifier l'accès.

La subvention de l'État au fonds paritaire aura principalement vocation à financer cette mission, à un niveau équivalent à celle accordée aujourd'hui (environ 23 millions d'euros annuels).

1.3.3. Échéances à venir

Le dispositif entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Au préalable, une négociation au niveau national et interprofessionnel pourra être ouverte en amont afin de créer le fonds paritaire, fixer précisément le taux de la contribution des entreprises et la liste des organismes paritaires concernés par la contribution volontaire. À défaut, la loi prévoit l'intervention du pouvoir réglementaire. Des décrets seront pris notamment pour fixer les règles de la répartition des ressources du fonds.

S'agissant d'ailleurs de la contribution des organismes paritaires, une montée en charge progressive du dispositif pourra être aménagée par la voie réglementaire, après des concertations avec les partenaires sociaux et les organismes concernés sur le périmètre du dispositif ainsi que sur ses modalités de mise en œuvre. Pour permettre une transition dans des conditions garantissant une continuité des financements, la contribution des organismes paritaires ne sera exigible qu'au titre du premier exercice suivant leur inscription, par décret, sur la liste des organismes paritaires contributeurs au fonds.

I.4. TRANSPARENCE DES COMPTES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

1.4.1. Un long travail de concertation pour pallier les faiblesses de la réglementation

Comme la Cour des comptes l'a souligné à plusieurs reprises dans de récents rapports³⁾, la réglementation sur les comptes des comités d'entreprise (CE) dans le code du travail est lacunaire et difficilement applicable.

Sur la base de ce constat et dans la continuité des règles instaurées par la loi du 20 août 2008 sur la transparence des comptes des organisations syndicales et professionnelles, les organisations syndicales elles-mêmes ont souhaité, dès 2009, que la réglementation soit modernisée. Cette réflexion s'inscrit également dans le contexte des réformes de la représentativité syndicale, de la représentativité patronale et du financement du dialogue social, qui visent à consolider la légitimité de ces acteurs-clés de notre démocratie sociale.

En réponse à cette demande, le Gouvernement a engagé, en décembre 2011, une série de consultations, dans le cadre d'un groupe de travail présidé par le directeur général du travail.

Ce groupe, composé de représentants des partenaires sociaux, ainsi que des ministères de la justice et de l'économie, s'est réuni sept fois entre janvier et novembre 2012. Plusieurs points de consensus entre les organisations syndicales et avec les organisations professionnelles représentées ont été actés et formalisés dans un document de synthèse.

1.4.2. L'équilibre général recherché par le groupe de travail

Dans un contexte où le rôle du comité d'entreprise gagne en importance (consultation sur les orientations stratégiques depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi, renforcement des consultations sur les événements qui ont un impact sur la marche de l'entreprise, etc.), il est important que les élus aient le temps de se centrer sur le cœur de leurs missions. Beaucoup de comités d'entreprise ont peu de moyens ; il ne s'agit pas de créer des charges administratives en décalage avec cette réalité.

C'est pourquoi l'enjeu pour le groupe de travail ainsi que pour le législateur a été de permettre que tous les comités d'entreprise soient concernés par la transparence, sans que les obligations mises en place n'entravent le fonctionnement des comités de petite taille, ne grèvent de manière non

3) "Les dysfonctionnements du comité d'entreprise de la RATP", rapport public thématique - novembre 2011
et "Les institutions sociales du personnel des industries électriques et gazières : une réforme de façade, une situation aggravée" - mai 2011.

justifiée leur budget et ne créent un risque d'assèchement des vocations de salariés pour la fonction d'élu en les dissuadant de se présenter comme candidats aux élections professionnelles.

En conséquence, le dispositif a été pensé de façon à poser des contraintes adaptées en fonction de la dimension des comités d'entreprise.

1.4.3. L'affirmation d'un principe de transparence pour tous et des aménagements en fonction de la dimension du comité d'entreprise

L'article 32 de la loi prévoit que tous les comités d'entreprise (CE), quelles que soient leurs ressources, établissent des comptes annuels.

Des modalités différentes d'établissement des comptes sont prévues en fonction de seuils relatifs à leurs ressources annuelles, le nombre de leurs salariés et le total de leur bilan : comptabilité très simplifiée, comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels et comptabilité et présentation de comptes annuels de droit commun.

- Pour les comités dont les ressources sont les plus élevées, le nouveau dispositif prévoit :
 - une obligation de consolidation et de certification des comptes,
 - la création d'une commission des marchés qui a pour mission de choisir les fournisseurs et les prestataires du comité au-delà d'un seuil de marché,
 - ainsi qu'une procédure d'alerte que peut déclencher le commissaire aux comptes s'il relève des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité.
- Pour les comités soumis à la comptabilité avec présentation simplifiée, la mission de présentation des comptes annuels est confiée à un expert-comptable.
- S'agissant des entreprises à établissements multiples, en cas de transfert au comité central d'entreprise de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central.

En outre, la loi pose l'obligation de désigner un trésorier et de mettre en place un règlement intérieur dans les comités d'entreprise. Le règlement intérieur devra déterminer les modalités relatives à l'arrêté des comptes, au rapport qualitatif et à la commission des marchés.

1.4.4. Un principe d'établissement des comptes doublé d'obligations d'information

L'article 32 prévoit également l'obligation que tous les CE élaborent un rapport présentant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière et que ce rapport comme les comptes soient portés à la connaissance des salariés.

Tous les comités devront également fournir des informations sur les transactions significatives qu'ils ont effectuées. Les modalités de cette disposition seront, comme les autres prescriptions comptables relatives aux comptes, définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC). L'ensemble de ces documents ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent devront être conservés pendant dix ans.

Dans tous les CE, un rapport devra être fait par le trésorier ou le commissaire aux comptes lorsque des conventions sont passées entre le CE et l'un de ses membres.

Ces dispositions s'appliquent, sous réserve le cas échéant de certaines adaptations par décret, au comité d'établissement, au comité central d'entreprise, à la délégation unique du personnel (DUP), au comité interentreprises ainsi qu'aux institutions sociales spécifiques des industries électriques et gazières.

L'entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 doit permettre de conforter la place des salariés pour apprécier l'utilisation que le comité d'entreprise fait de ses ressources.

L'article 32 précise l'entrée en vigueur des dispositions, à savoir :

- l'application immédiate de la disposition relative aux conventions de transfert de gestion d'activités sociales et culturelles ;
- l'application pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016 des dispositions relatives à la consolidation, à la certification des comptes et à la procédure d'alerte ;
- l'application pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015 de toutes les autres dispositions de l'article 32.

La loi doit être complétée en 2014 par un certain nombre de dispositions réglementaires d'application. Afin de permettre sa mise en œuvre sur le plan technique, un groupe de travail conduit par l'Autorité des normes comptables (ANC) a commencé, dès le mois de septembre 2012, à se réunir pour élaborer un référentiel comptable pour les CE. Il poursuit aujourd'hui ses travaux.

Ce groupe est présidé par Monsieur Jean-Louis Bancel (membre du Collège et vice-président de la commission des normes privées de l'ANC) et composé des partenaires sociaux, de représentants des ministères de l'économie, de la justice, du travail, ainsi que de représentants de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) et de l'Ordre des experts comptables (OEC).

En conclusion, l'équilibre trouvé par l'article 32 de la loi du 5 mars 2014 va permettre aux salariés d'avoir une lisibilité et un contrôle accru sur l'action et les missions de leur comité d'entreprise, notamment sur les attributions économiques de cette instance qui peuvent parfois être méconnues.

En outre, en ayant accès à l'ensemble des documents comptables et à des informations explicatives, les salariés auront une vision complète des ressources de leur comité d'entreprise, sur la façon dont ces ressources sont utilisées et gérées et pourront ainsi se prononcer en toute connaissance de cause sur les choix effectués lors des élections professionnelles.

Cette réforme s'inscrit donc pleinement dans le mouvement plus large visant à conférer une plus grande légitimité aux acteurs et institutions à la base de notre démocratie sociale, tout en appuyant la dynamique du dialogue social.

1.5. VOLET EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

1.5.1. La conférence sociale des 20 et 21 juin 2013

Dans le prolongement de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur la formation professionnelle et, dans cette perspective, leur a adressé le 8 juillet 2013 un document d'orientation en vue d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises.

Le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles, l'accélération des mutations économiques ont conduit en effet à considérer le développement des compétences et des qualifications comme un levier majeur de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes et de la compétitivité des entreprises.

Au regard de ces enjeux, les partenaires sociaux ont été invités à négocier sur la formation professionnelle en vue de :

- contribuer à l'amélioration de l'orientation professionnelle et assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en confortant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin ;
- faire de la formation un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;
- contribuer à une gouvernance des politiques de formation plus simple, mieux coordonnée et plus efficace.

Cette négociation s'est déroulée en coordination avec la concertation quadripartite menée parallèlement et associant les régions et l'État sur les questions concernant de manière conjointe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et a abouti à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

1.5.2. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 traite des grands points suivants :

- le développement des compétences et des qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises ;
- le soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés ;
- la sécurisation des parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation ;
- l'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation ;
- le conseil en évolution professionnelle ;
- le financement de la formation professionnelle ;
- la gouvernance des politiques de formation.

Pour plus d'information

Partie 3 – La négociation collective par thèmes : VII. La négociation sur la formation professionnelle

1.5.3. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Ainsi qu'il avait été indiqué dans le document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises du 8 juillet 2013, le Gouvernement a proposé au Parlement la mise en œuvre des changements législatifs qui découlent de l'accord et les débats législatifs qui ont suivi l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, ont abouti à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel, la loi du 5 mars 2014 traite des grands points suivants :

- la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- le renforcement de l'entretien professionnel entre le salarié et son employeur ;
- la rénovation du financement de la formation professionnelle par les entreprises ;
- des financements supplémentaires pour l'apprentissage ;
- un approfondissement de la décentralisation ;
- une plus grande vigilance à l'égard de la qualité des formations dispensées ;
- un renforcement du congé individuel de formation ;
- une orientation plus marquée de la formation professionnelle vers la qualification.

1.5.3.1. La mise en œuvre du compte personnel de formation

Clé de voûte de la réforme de la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) sera opérationnel à partir du 1^{er} janvier 2015. Il pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans et suivra la personne en cas de chômage ou après un changement d'emploi. Concomitamment, le droit individuel à la formation (DIF) sera supprimé.

Le CPF est crédité chaque année, à hauteur de 150 heures maximum sur sept ans. Au-delà, des abondements supplémentaires pourront être effectués notamment par l'employeur, Pôle emploi ou encore les conseils régionaux. Il permettra au salarié d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences professionnelles attestées en lien avec les besoins de l'économie.

1.5.3.2. Le renforcement de l'entretien professionnel entre le salarié et son employeur

Un entretien professionnel entre le salarié et son employeur est obligatoire, tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Par ailleurs, un conseil en évolution professionnelle peut également être dispensé gratuitement par des institutions telles que Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation.

1.5.3.3. La rénovation du financement de la formation professionnelle par les entreprises

La loi prévoit à cet égard la création d'une contribution unique au financement de la formation professionnelle par les entreprises allant de 0,55 % pour celles de moins de dix salariés à 1 % de la masse salariale pour celles de dix salariés et plus. Par ailleurs, dans le cadre d'une mutualisation des fonds renforcée, une partie de ces financements sera réservée au bénéfice des salariés des plus petites entreprises.

1.5.3.4. Des financements supplémentaires pour l'apprentissage

La loi organise une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage en vue d'orienter des financements supplémentaires vers l'apprentissage proprement dit et qui, dans ce cadre, seront renforcés par les régions. Par ailleurs, la loi précise également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage répartiront les fonds ainsi reçus, en concertation avec les régions.

Par ailleurs, la loi simplifie le réseau des collecteurs de la taxe d'apprentissage en réduisant leur nombre de près de 150 au total à une vingtaine au niveau national et un par région.

En outre, les contrats d'apprentissage pourront être conclus dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et les missions des centres de formation d'apprentis sont renforcées dans leur rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat et de résolution de difficultés sociales et matérielles, en lien avec le service public de l'emploi.

1.5.3.5. Un approfondissement de la décentralisation

Les conseils régionaux sont désormais compétents envers tous les publics privés d'emploi en matière de formation professionnelle et ils auront la charge de l'achat public de formation dans la région.

L'ensemble de ces compétences renforcées s'exercent désormais dans le cadre d'un service public régional de la formation professionnelle permettant à chacun de construire son parcours professionnel.

1.5.3.6. Une plus grande vigilance à l'égard de la qualité des formations dispensées

Les services de l'État s'attacheront à renforcer les outils utilisés pour contrôler le bien fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle continue et, par ailleurs, les financeurs de la formation devront s'assurer de la qualité des formations dispensées sur la base de critères partagés.

1.5.3.7. Un renforcement du congé individuel de formation

Les fonds destinés au CIF sont consolidés et, par ailleurs, dans le cadre d'une articulation entre le CPF et le CIF, des fonds supplémentaires pourront être consacrés au développement du CIF tant des salariés qui sont sous contrat à durée indéterminée que de ceux qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée.

1.5.3.8. Une orientation plus marquée de la formation professionnelle vers la qualification

À cet égard, la loi prévoit notamment une redéfinition des actions éligibles au titre de la professionnalisation afin d'orienter les fonds de la formation professionnelle vers des formations qualifiantes qui sont plus à même de consolider les parcours professionnels des personnes, et notamment celles qui sont les plus fragiles.

II. SÉCURISATION DE L'EMPLOI

L'accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés a été signé par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFTC et CFE-CGC) le 11 janvier 2013.

Cet accord répond au triple objectif de :

- créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels,
- renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi.

L'entrée en vigueur de cet accord était subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre. Ces dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Elle est divisée en quatre chapitres qui traduisent l'ambition portée par les partenaires sociaux et le Gouvernement de concilier la nécessaire sécurisation des droits des salariés et le besoin de souplesse des entreprises.

II.1. PRÉSENTATION DE LA LOI

II.1.1. Le premier chapitre crée des droits nouveaux individuels et collectifs pour les salariés

Droits individuels

Au titre des droits individuels, la loi prévoit tout d'abord la généralisation de la couverture complémentaire collective "santé" pour les salariés, toutes les entreprises devant être couvertes au 1^{er} janvier 2016 par un accord de branche ou, le cas échéant, un accord d'entreprise. Elle organise par ailleurs l'amélioration de la portabilité des couvertures "santé" et "prévoyance" des demandeurs d'emploi en portant leur durée à douze mois.

Elle prévoit également la création d'un compte personnel de formation (CPF), dont les modalités de mise en œuvre devaient être précisées par une concertation entre les partenaires sociaux, les régions et l'État, ainsi que d'un conseil en évolution professionnelle chargé de mieux accompagner

et orienter le salarié dans son parcours professionnel, ce qui a été fait avec l'ANI puis la loi du 5 mars 2014 (voir *1.5.3.1. La mise en œuvre du compte personnel de formation*).

Elle offre enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pour tout salarié souhaitant développer ses compétences et justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans, la possibilité de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée à l'issue de laquelle il choisit de réintégrer ou non son entreprise. En cas de retour, l'intéressé retrouve son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

Droits collectifs

Au titre des droits collectifs, la loi améliore l'information et les procédures de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

Elle crée une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur son activité (emploi, évolution des métiers et des compétences, recours à la sous-traitance, à l'intérim, etc.) et instaure une base de données économiques et sociales (BDD) devant permettre aux représentants des salariés de mieux exploiter et s'approprier les données de l'entreprise. Elle organise également un nouveau droit de recours à l'expertise pour appuyer le comité d'entreprise lors de la présentation de la consultation sur les orientations stratégiques.

Parallèlement, elle fixe le cadre temporel des consultations des institutions représentatives du personnel et du recours à l'expertise et simplifie et amplifie le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en prévoyant la mise en place d'une instance unique de coordination dans les entreprises comptant plusieurs CHSCT concernés par un même projet.

Enfin, elle précise la procédure permettant au comité d'entreprise (CE) d'être informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt en faveur de la compétitivité et de l'emploi.

Cette meilleure association des salariés à la stratégie de l'entreprise est complétée par la participation obligatoire, avec voix délibérative, de représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises qui ont leur siège social en France et dont les effectifs dépassent 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde. Les conditions de mise en œuvre de cette mesure dans l'entreprise, et

notamment les modalités de désignation des salariés, devront avoir été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires.

II.1.2. Le deuxième chapitre consacre des mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi et à mieux lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi

Parmi ces mesures figurent notamment :

- le principe des droits rechargeables à l'assurance-chômage pour les demandeurs d'emploi. Il s'agit pour le chômeur qui retrouve un emploi de conserver les droits à indemnisation non épuisés. Cette mesure vise à faciliter la reprise d'emploi. La convention assurance-chômage en définit les modalités ;
- la majoration du taux de cotisation due par les employeurs à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) pour les contrats à durée déterminée (CDD) de moins de trois mois. Cette disposition vise à favoriser le recours au contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- la modification des règles relatives au temps partiel, avec notamment l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures et une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires de 10 % minimum dès la première heure. Ces dispositions garantissent aux salariés à temps partiel une durée de travail à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération. Il sera possible de déroger à cette durée minimale par accord de branche ou à la demande écrite et motivée du salarié, mais sans pouvoir cependant remettre en cause la majoration des heures complémentaires dès la première heure, ni prévoir une majoration inférieure à 10 %.

II.1.3. Le troisième chapitre vise à favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques

À ce titre, la loi prévoit notamment l'instauration d'un instrument négocié de mobilité interne, en permettant la mise en œuvre de mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés en dehors de tout projet de réduction d'effectifs (voir *II.2.3. Accords de mobilité interne*).

La loi simplifie également le régime du chômage partiel, alternative aux licenciements. Elle définit par ailleurs une nouvelle catégorie d'accords

d'entreprise, les accords de maintien dans l'emploi, afin de permettre aux partenaires, dans les entreprises qui font face à de graves difficultés conjoncturelles, d'aménager temporairement, dans le respect de l'ordre public social, l'équilibre global temps de travail/salaire/emploi (voir *II.2.2. Accords de maintien de l'emploi*).

Elle fait évoluer parallèlement la procédure de licenciement économique, par une réforme des règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui se traduit par quatre grandes modifications : la possibilité de conclure un accord majoritaire pour définir le contenu du plan, la rationalisation des règles en matière de consultation du comité d'entreprise et des délais d'expertise, le renforcement des pouvoirs de l'administration du travail et le contrôle par le juge administratif des décisions de l'administration de validation des accords ou d'homologation des documents unilatéraux (voir *II.2.1. Plans de sauvegarde de l'emploi*).

Elle crée enfin une obligation de recherche d'un repreneur pour l'entreprise qui envisage la fermeture d'un de ses établissements, en lien avec son obligation de revitalisation. Le comité d'entreprise est informé de cette recherche et peut recourir à un expert pour se faire assister dans ce processus. Il est informé également des offres éventuelles de reprise sur lesquelles il peut émettre un avis.

II.1.4. Le dernier chapitre comprend des dispositions diverses

Le dernier chapitre comprend des dispositions diverses pour :

- encourager le recours à la phase de conciliation devant le juge prud'homal pour les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail ;
- réformer les délais de prescription pour les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail et les demandes de salaires ;
- alléger les contraintes consécutives au franchissement du seuil de 50 salariés, en laissant à l'entreprise un délai pour satisfaire à l'ensemble des obligations de transmission d'information au comité d'entreprise après sa constitution ;
- autoriser à titre expérimental pour certaines entreprises de moins de 50 salariés le recrutement de salariés en contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif mais après information des représentants du personnel ; trois secteurs d'activité sont concernés : *chocolatiers, commerce d'articles de sports, organismes de formation*.

II.2. LES RENVOIS À LA NÉGOCIATION DE LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Issue de la négociation interprofessionnelle, la loi de la sécurisation de l'emploi, dans la lignée des dernières évolutions du droit du travail, fait de nouveaux renvois à la négociation, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

II.2.1. Plans de sauvegarde de l'emploi

L'article 18 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi traduisant les orientations fixées par l'article 20 de l'ANI du 11 janvier 2013 s'attache à promouvoir la voie d'un dialogue social constructif à toutes les étapes de la procédure en matière de licenciements collectifs pour motif économique, laquelle a été réformée.

La loi précise ainsi que deux voies, qui ne sont pas exclusives l'une de l'autre, sont ouvertes pour mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

- la voie négociée, par laquelle l'employeur et ses organisations syndicales représentatives négocient un accord dit "majoritaire". Cet accord peut adapter la procédure, dans le respect des dispositions légales, et déterminer les mesures d'accompagnement des salariés concernés par le PSE ;
- la voie unilatérale, déjà existante mais profondément renouvelée, par laquelle l'employeur élabore son PSE et conduit l'information-consultation du comité d'entreprise, dans un processus qui se veut plus constructif qu'auparavant et moins formalisé.

Ce cadre légal peut aboutir à un PSE "mixte" : la conclusion d'un accord collectif partiel ne portant que sur le contenu du PSE, les autres éléments (critères d'ordre, catégories professionnelles, etc.) étant déterminés unilatéralement par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise.

L'élaboration négociée du PSE a été introduite comme mode privilégié d'accompagnement des restructurations, tant pour la définition du contenu des mesures que le cas échéant des adaptations de la procédure. Compte tenu de la spécificité et de la portée de l'accord, des conditions de validité renforcées sont requises. L'accord collectif mettant en place le PSE doit ainsi être conclu à la majorité⁽⁴⁾.

4) Les accords dits majoritaires sont signés à la majorité (au moins 50 %) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce poids de 50 % est calculé à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à la différence des règles de droit commun qui prennent en compte dans le calcul de la validité d'un accord (30 %) la totalité des suffrages exprimés par les salariés, y compris ceux obtenus par les organisations syndicales non représentatives. En outre, l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages à ces mêmes élections est nécessaire pour les accords de droit commun.

Une fois conclu, le PSE fait l'objet d'une procédure de validation par l'administration, dans un délai de quinze jours. Contrairement à l'homologation de l'acte unilatéral de l'employeur qui implique un contrôle large par l'administration, la validation de l'accord majoritaire est soumise à un contrôle plus restreint, la conclusion d'un accord collectif majoritaire par les partenaires sociaux reflétant par nature un compromis disposant de toute la légitimité d'un véritable dialogue social.

Dans ce cadre rénové, l'autorité administrative s'est vue confier un rôle majeur d'accompagnement du dialogue social. Sa mission n'est pas seulement de prendre la décision de validation ou d'homologation en fin de procédure permettant de garantir la qualité des mesures sociales du PSE, mais de contribuer en amont à ce que soient privilégiées la recherche du compromis et la négociation loyale entre les parties. Elle dispose pour ce faire de moyens d'accompagnement et d'intervention renforcés, notamment *via* son pouvoir d'injonction de l'entreprise qui ne donnerait pas l'ensemble des informations nécessaires à l'appréciation de la situation (sur sollicitation des représentants du personnel ou des organisations syndicales).

Il ressort des premiers éléments statistiques remontés depuis le 1^{er} juillet 2013 que la proportion de décisions administratives de validation d'accords PSE est de 60 %, soit 234 sur les 390⁽⁵⁾ décisions administratives rendues.

II.2.2. Accords de maintien de l'emploi

L'article 17 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la possibilité de conclure des accords collectifs de travail dits de "maintien de l'emploi" (articles L.5125-1 à L.5125-7 du code du travail). Ces accords donnent aux entreprises un outil supplémentaire pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique. Ainsi, pour les entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, des accords d'entreprise d'une durée maximum de deux ans, non renouvelable, doivent permettre d'aménager temporairement le temps de travail et les salaires, et, corrélativement, de maintenir l'emploi des salariés concernés par ces aménagements.

La loi a encadré les conditions de recours à ces accords. Ce sont des accords majoritaires⁽⁶⁾ avec un engagement de l'employeur à ne pas

5) Données recensées au mois de mars 2014. Auparavant, lors de la réunion de mobilisation pour l'emploi du 30 janvier 2014, un bilan d'application de la loi du 14 juin 2013 a été présenté aux partenaires sociaux. Ce bilan comportait notamment un volet sur les accords négociés dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi. Entre le 1^{er} juillet 2013, date de mise en œuvre de la loi, et le 31 décembre 2013, 70 accords ont été validés par les DIRECCTE dont 62 accords globaux et 8 accords partiels.

6) Voir note 4.

licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord. Par ailleurs, un accord de maintien de l'emploi ne peut avoir pour effet de priver les salariés concernés du bénéfice d'un certain nombre de règles protectrices définies par le code du travail et constitutives de "l'ordre public social" : durée légale de travail, régime des heures supplémentaires, temps de pause, durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, durées quotidienne et hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit, repos quotidien et hebdomadaire obligatoire, congés payés légaux, 1^{er} mai férié et chômé, salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

De plus, l'application de l'accord ne peut conduire à diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés concernés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du SMIC majoré de 20 %, ni à ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil. Dans un souci d'équité entre les différents acteurs, les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires sont appelés à participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Enfin, pour les salariés qui refusent que les dispositions de l'accord affectent celles de leur contrat de travail, la rupture du contrat de travail pour motif économique suit les règles du licenciement individuel. Le salarié bénéficie d'un accompagnement spécifique que doit prévoir l'accord.

Au 31 décembre 2013, moins d'une dizaine d'accords de maintien de l'emploi ont été conclus puis déposés dans les services du ministère. Le dispositif étant entré en vigueur en milieu d'année, il faudra davantage de recul pour observer son appropriation effective par les entreprises.

II.2.3. Accords de mobilité interne

L'article 15 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ouvre la possibilité aux employeurs d'organiser la mobilité interne des salariés de l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif (L.2242-21 et suivants du code du travail).

Le contexte : une négociation "à froid"

La négociation sur la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise doit intervenir à effectif constant, dans le cadre de la gestion courante de l'entreprise (L.2242-21 du code du travail). Elle s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les conditions de validité de l'accord

En l'absence de dispositions spécifiques, les conditions de validité de l'accord de mobilité sont les conditions de droit commun (L.2232-12 du code du travail) : l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles et en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages à ces mêmes élections.

Le contenu de l'accord

L'accord de mobilité interne (L.2242-22 et L.2242-23 du code du travail) fixe notamment :

- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ; et les mesures de protection de la vie privée et familiale ;
- les mesures d'accompagnement et de reclassement pour les salariés refusant l'application de la mobilité.

Enfin, les dispositions de l'accord ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

La mise en œuvre de la mobilité

Pour la mise en œuvre de la mobilité (L.2242-23 du code du travail), l'employeur informe les salariés de façon individuelle et met en place une phase de concertation avec chacun des salariés potentiellement concernés, afin de prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales.

À l'issue de cette phase, l'employeur qui souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité doit en faire la proposition au salarié, selon la procédure applicable en cas de modification du contrat pour motif économique (L.1222-6 du code du travail) : envoi d'une lettre recom-

mandée avec avis de réception, délai d'un mois accordé au salarié pour faire connaître son refus, acceptation implicite de la mobilité à défaut de réponse dans ce délai.

Les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues. Pour le ou les salariés qui refusent la mobilité, le licenciement repose sur un motif économique et est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel. L'employeur n'a donc pas à mettre en place de PSE, même si plus de dix salariés refusent les mesures de mobilité. Les salariés licenciés bénéficient des mesures d'accompagnement et de reclassement fixées dans l'accord.

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 31 décembre 2015, un rapport dressant un bilan des accords de mobilité conclus.

II.2.4. Accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

Cet accord conclu le 10 juillet 2013 a été étendu par arrêté du 22 février 2014 publié au *Journal officiel* du 6 mars 2014. L'accord a été signé par les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISM'EMPLOI), et par la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC), la Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) et la Fédération des services CFDT (FS CFDT).

La négociation de cet accord était prévue par l'article 4 c) de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, les parties signataires "invitant la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord : les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un CDI dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim [...]".

L'accord professionnel du 10 juillet 2013 s'inscrit dans le cadre ainsi défini.

La mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire peut ainsi se faire par la conclusion, soit comme aujourd'hui d'un contrat temporaire (contrat de mission) pour la réalisation d'une mission, soit d'un contrat à durée indéterminée pour la réalisation de missions successives.

Les dispositions prévues dans l'accord ne dérogent ni au droit commun du CDI, ni au droit du travail temporaire, sauf pour un nombre limité de dispositions qui deviennent sans objet pour l'intérimaire en CDI (à titre d'exemple, l'indemnité de fin de mission de 10 % n'a plus de raison d'être versée au salarié qui dispose d'un CDI).

À ce titre, les règles encadrant les activités du travail temporaire en France sont inchangées, notamment les cas de recours par les entreprises utilisatrices aux salariés intérimaires et le principe d'égalité de traitement des intérimaires avec les salariés de l'entreprise utilisatrice de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

L'exécution du CDI comporte des périodes d'exécution de missions et des périodes d'intermission. Une garantie minimale mensuelle de rémunération est déterminée, permettant d'assurer une rémunération globale sur le mois au moins égale au salaire minimum.

Une annexe à l'accord liste les articles du code du travail continuant à s'appliquer dans le cadre de missions effectuées par l'intérimaire en CDI et ceux n'ayant plus vocation à s'appliquer

L'accord fixe aux entreprises de travail temporaire un objectif de 20 000 intérimaires recrutés en CDI au terme d'une période de trois ans.

Outre la création d'un CDI pour les intérimaires, l'accord prévoit également :

- la création d'un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires ;
- l'allongement du taux d'emploi annuel des salariés intérimaires ;
- les mesures spécifiques d'accompagnement des salariés permanents affectés à la sécurisation des parcours professionnels.

L'accord prévoit enfin une évaluation de ces dispositions au terme de la première année d'application.

II.3. LA RÉFORME DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. Le temps partiel contribue ainsi à lui seul à près de la moitié des différences de salaire mensuel entre les femmes et les hommes : l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne

est de 24 % entre hommes et femmes dans le secteur privé, alors que l'écart de salaire horaire est de 14 %.

Le temps partiel subi y contribue d'autant plus qu'il correspond à des emplois moins qualifiés, et par conséquent, moins rémunérés, que le temps partiel "choisi" ou le temps complet. En moyenne, le salaire horaire d'un salarié à temps partiel subi était en 2011 de 9,3 euros, contre 12,3 euros pour un salarié un temps partiel choisi et 14,8 euros pour un salarié à temps complet (dans le cadre de leur activité principale). Parmi les 4,2 millions de salariés à temps partiel (tous secteurs confondus, y compris public), 31,7 % déclarent l'être faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet, soit 1,3 million.

C'est pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre ainsi vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question du temps partiel.

L'article 12 de la loi sur la sécurisation de l'emploi, venu retranscrire l'ANI du 11 janvier 2013, permet de renforcer la protection de ces salariés en leur garantissant ainsi une durée de 24 heures hebdomadaire à même de leur assurer un accès aux droits sociaux.

Cet article est le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux avec d'une part, l'instauration d'un nouvel ordre public social pour lutter contre le temps partiel subi et, d'autre part, la création du dispositif du complément d'heures donnant aux employeurs une souplesse dans l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel.

Instauration d'une durée hebdomadaire minimale de travail : innovation structurante pour l'organisation du travail à temps partiel

La loi généralise le principe d'un socle minimal de 24 heures par semaine⁷⁾. Cette durée minimale de 24 heures est un élément central de lutte contre la précarité et le temps partiel subi.

Cependant, sachant que dans de nombreuses branches, une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances sans risque d'affecter le service rendu à la clientèle ou le fonctionnement des entreprises et que, par ailleurs, tous les salariés ne sont pas forcément demandeurs d'une telle durée auprès d'un seul employeur, deux voies dérogations ont été prévues : une dérogation collective et une dérogation individuelle.

7) Les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ainsi que les salariés inscrits dans un parcours d'insertion sont exclus du champ d'application de cette durée minimale.

Ainsi, d'une part, les partenaires sociaux au niveau de la branche pourront conclure un accord permettant de déroger à cette durée minimale, l'accord devant être étendu, et, d'autre part, il sera possible pour tout salarié qui en fera la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Qu'elle soit de nature collective ou individuelle, cette dérogation devra s'accompagner de la mise en œuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Amélioration du niveau de rémunération du temps partiel par la majoration de l'ensemble des heures complémentaires

La loi prévoit une majoration d'au moins 10 % dès la première heure complémentaire effectuée, tout en laissant la possibilité par accord de branche de déroger au taux de 25 % de majoration pour les heures accomplies entre le dixième et le tiers de la durée prévue au contrat, sans pour autant que ce taux ne puisse être inférieur à 10 %.

Possibilité offerte d'augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel : mise en place des compléments d'heures

La loi donne la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel par avenants, en nombre limité (huit par an), au contrat de travail.

Encadrement renforcé des dérogations aux interruptions d'activité au cours d'une même journée

La loi a supprimé la possibilité de déroger expressément aux dispositions du code du travail relatives aux coupures d'activité. Il ne sera désormais possible de déroger à la règle "pas plus d'une d'interruption d'activité ou d'une interruption supérieure à deux heures" qu'à la condition qu'un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement définisse les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et la répartition des horaires dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Instauration d'une obligation de négocier en matière de temps partiel

La loi instaure une obligation d'engager des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel dans les branches qui recourent structurellement au temps partiel. Sont ainsi visées les branches dont au moins un tiers de l'effectif est occupé à temps partiel.

Il s'agit pour les branches concernées de négocier sur les éléments essentiels caractérisant les contraintes du temps partiel que sont les durées minimales, le nombre et la durée des périodes d'interruption, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. Ces négociations doivent être ouvertes dans les trois mois suivant la promulgation de la loi.

Enfin, l'article 13 de la loi a prévu la remise d'un rapport au Parlement portant sur l'évaluation de l'impact de ces mesures sur les salariés à temps partiel.

II.4. LA GÉNÉRALISATION DE LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

II.4.1. La généralisation des complémentaires santé collective pour l'ensemble des salariés

L'objectif d'une généralisation de l'accès à une couverture complémentaire de qualité pour tous à l'horizon 2017 a été fixé dès l'automne 2012. Les partenaires sociaux ont repris cet objectif dans le cadre des négociations sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels. Ces négociations ont abouti à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la compétitivité et la sécurisation de l'emploi qui instaure deux évolutions majeures dans le champ de la protection sociale complémentaire : la généralisation de la couverture complémentaire santé collective à tous les salariés, à l'horizon 2016 (article 1^{er}) et la généralisation et l'amélioration du dispositif de portabilité de la couverture complémentaire santé et de la couverture prévoyance pour les anciens salariés demandeurs d'emploi (article 2).

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a transposé les dispositions des deux premiers articles de l'ANI dans son article 1^{er}.

II.4.1.1. Généralisation de la couverture complémentaire santé

L'article 1^{er} de la loi prévoit que les employeurs devront proposer à leurs salariés d'ici le 1^{er} janvier 2016 cette couverture qui devra garantir à ses bénéficiaires un niveau minimal de prestations.

La généralisation des couvertures complémentaires d'entreprise permettra de favoriser l'accès aux soins pour les personnes qui n'étaient pas ou insuffisamment couvertes. Ainsi, les 400 000 salariés qui ne disposent pas aujourd'hui d'une complémentaire santé, seront couverts d'ici 2016.

Pour ces personnes, la généralisation de la couverture santé complémentaire permettra d'accéder à une couverture santé à un meilleur rapport qualité/prix du fait de la mutualisation que doit permettre la couverture collective.

En permettant par ailleurs aux salariés de bénéficier d'un cofinancement de la complémentaire santé par leur employeur, la couverture complémentaire collective négociée au niveau des branches ou des entreprises contribuera à une meilleure protection du risque santé en participant à la réduction des restes à charge de l'assuré, notamment pour certains soins particulièrement onéreux tels que l'optique, les prothèses dentaires et les prothèses auditives.

Les étapes de la généralisation

Le processus de généralisation des couvertures complémentaires santé collective au 1^{er} janvier 2016 interviendra en plusieurs étapes.

Tout d'abord, les partenaires sociaux des branches professionnelles ont l'obligation, depuis le 1^{er} juin 2013 et jusqu'au 30 juin 2014, d'engager des négociations afin de permettre aux salariés de disposer d'une couverture collective en matière de remboursement complémentaire de frais de santé au moins identique à la couverture minimale qui sera définie par décret.

À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises relevant d'une branche qui ne disposera pas d'une couverture complémentaire santé au moins aussi favorable à la couverture socle auront l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2016, si aucune de ces négociations n'a permis de conclure un accord, les entreprises seront alors tenues de mettre en place une couverture au moins égale à la couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur.

Le contenu des négociations

Les négociations devront porter notamment sur :

- la définition du contenu et du niveau des garanties ;
- la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés, sachant que la couverture obligatoire mise en place sera financée au minimum à hauteur de 50 % par l'employeur ;
- les modalités de choix de l'assureur ;
- les adaptations éventuellement nécessaires de la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (RLAM).

II.4.1.2. La portabilité de la couverture santé et prévoyance

L'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi a généralisé et amélioré le dispositif de portabilité des droits instauré par l'ANI du 11 janvier 2008 à plusieurs égards.

Il élargit tout d'abord le champ d'application à l'ensemble des entreprises et des salariés. L'ANI de 2008 ne couvrait en effet que les salariés des entreprises appartenant à une branche au sein de laquelle le MEDEF, l'UPA ou CGPME (signataires de l'ANI) étaient reconnues représentatives (ou au sein de laquelle il existait une ou plusieurs organisations patronales représentatives adhérentes à l'une de ces trois organisations).

Par ailleurs, la durée maximale de la portabilité est portée de neuf à douze mois, et enfin, le financement mutualisé du mécanisme est rendu obligatoire, ce qui signifie que les demandeurs d'emploi en bénéficieront à titre gratuit.

II.4.2. La censure des clauses de désignation par le Conseil constitutionnel

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a considéré que l'ancienne rédaction de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale n'était pas conforme à la Constitution.

Cette déclaration d'inconstitutionnalité a pris effet à compter du 13 juin 2013. Cependant, le Conseil constitutionnel dispose que cette décision n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication.

Il y a lieu d'entendre par contrats les conventions et accords collectifs déjà entrés en vigueur avant la décision du Conseil constitutionnel pour lesquels la clause de désignation n'est pas arrivée à terme, qu'il s'agisse du terme prévu par l'accord collectif ou de la période maximale de cinq ans prévue par la loi.

Par conséquent, les partenaires sociaux ne peuvent plus désigner un ou plusieurs organismes pour gérer le régime de protection sociale complémentaire mis en place dans une branche professionnelle.

Le législateur a introduit, pour les accords collectifs conclus à compter de 2014, une procédure de mise en concurrence préalable dans le nouvel article L.912-1 du code de la sécurité sociale qui substitue aux clauses de désignation la possibilité pour les partenaires sociaux de recommander un ou plusieurs organismes assureurs sous réserve d'avoir respecté une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions

concernés, dans les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité définies par décret.

Dans ce cas, les garanties collectives instaurées devront présenter un degré élevé de solidarité et comporter à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

III. CONTRAT DE GÉNÉRATION

III.1. ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération a été signé le 19 octobre 2012 par l'ensemble des partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de recruter et/ou maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires ont défini :

- le cadre général,
- la taille des entreprises concernées,
- le contenu des accords collectifs d'entreprise intergénérationnels,
- les conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord, présenter un plan d'action de même portée et de mêmes effets,
- le contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche et d'entreprises.

Pour plus d'information

Partie 3 – La négociation collective par thèmes : VIII. La négociation sur le contrat de génération

III.2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL A FAIT L'OBJET D'UNE RETRANSCRIPTION DANS LA LOI DU 1^{ER} MARS 2013

Le contrat de génération a été mis en place par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et les décrets d'application du 15 mars 2013. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.

Ce dispositif répond à un quadruple objectif.

Un dispositif conçu pour faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes

Les jeunes accèdent tardivement à leur premier CDI, souvent après avoir vécu un enchaînement de stages, missions d'intérim et contrats courts. Les jeunes actifs sont aussi plus exposés que les autres au risque de chômage.

Ces années de chômage ou de travail précaire retardent leur accès à l'autonomie et ne facilitent pas leur intégration durable dans l'entreprise, la transmission et le renouvellement de compétences.

Un dispositif qui participe aussi à l'emploi des salariés seniors

Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans est en progression ces dernières années (45,8 % au quatrième trimestre 2012, + 10 points en dix ans) mais reste encore très en deçà de l'objectif européen de 50 %.

Les perspectives de retrouver un emploi pour les demandeurs d'emploi âgés sont moindres que celles d'une personne d'âge médian. Le taux de chômage des 50 ans et plus était de 8 % au troisième trimestre 2013. Même si ce niveau reste inférieur à la moyenne des actifs, le nombre de demandeurs d'emploi âgés est en augmentation et leur durée d'inscription est plus longue que la moyenne.

Un dispositif qui engage les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte important de renouvellement de la population active d'ici 2020

Les six millions de salariés âgés qui quitteront la vie professionnelle d'ici à 2020 sont souvent détenteurs d'un savoir-faire, précieux pour les employeurs, comme pour les jeunes salariés découvrant le monde professionnel et qu'il convient de préserver. Les sept millions de jeunes qui arriveront sur le marché du travail d'ici à 2020 ont besoin de développer leur expérience et leur connaissance du monde du travail en bénéficiant de celles de leurs aînés. Compte tenu de leur forte capacité à appréhender la nouveauté et à pressentir ou définir les besoins nouveaux ainsi que les méthodes innovantes, ils peuvent aussi les transmettre aux autres salariés de l'entreprise.

Le contrat de génération est, ainsi, porteur d'une double ambition, quantitative et qualitative, en matière d'emplois. Il vise en effet à la fois à augmenter le taux d'emploi des jeunes et des seniors et à agir sur la qualité de l'emploi : privilégier les recrutements en CDI pour les jeunes, pour leur permettre d'accéder à une véritable autonomie, et faciliter le maintien en

emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail. Il est également une réponse à la segmentation actuelle jeunes/seniors du marché du travail, privant ainsi les entreprises de compétences et de ressources utiles à leur compétitivité. D'un côté, les jeunes accèdent difficilement à un emploi stable à la fin de leurs études et de l'autre, les seniors, encore souvent les premiers à quitter l'entreprise en cas de restructuration notamment, ont des difficultés à retrouver un emploi.

Par le dialogue social, le contrat de génération crée ainsi, pour les entreprises et les branches, une opportunité innovante d'adopter durablement une gestion dynamique des âges.

Un dispositif adapté aux spécificités des entreprises

Le contrat de génération est ainsi bâti sur une logique pragmatique qui consiste à s'adapter à la taille des entreprises, car toutes n'ont pas les mêmes leviers en matière d'emploi ni les mêmes capacités de négociation.

- Une aide financière pour les entreprises et groupes de moins de 300 salariés qui doit permettre de servir de déclencheur pour accélérer les embauches et privilégier la qualité de l'emploi :
 - d'un montant de 4 000 euros par an pendant trois ans,
 - pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés),
 - et le maintien en emploi des salariés de 57 ans ou plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés.

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, le bénéfice de l'aide est conditionné à un accord d'entreprise (ou plan d'action en cas d'échec des négociations ou en cas d'incapacité à négocier), ou, à défaut, à l'existence d'un accord de branche étendu. La négociation de branche constitue donc un réel avantage pour les petites et moyennes entreprises (PME) en leur facilitant l'accès à l'aide contrat de génération.

- Une incitation à négocier, pour les entreprises et groupes de 300 salariés et plus, qui vise à créer une dynamique collective de valorisation des salariés âgés, à travers le repérage et la transmission de leurs compétences-clés, et d'intégration durable de jeunes dans l'emploi ; ces entreprises ont dû négocier, avant le 30 septembre 2013, un accord d'entreprise, sous peine de devoir verser une pénalité financière.

IV. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle a été signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC et la CGPME, l'UPA et le MEDEF. Au travers de cet accord, les partenaires sociaux se sont entendus sur une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). Celle-ci se traduit en ces termes : *“Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte”*. En affirmant que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes, la compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à améliorer la QVT.

Comportant des dispositions expérimentales, cet accord national, en quelque sorte exploratoire, est conclu pour une “durée déterminée de trois ans”. Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage à trouver un espace de liberté et vise la conclusion d'accords d'entreprises intégrés (Voir *Partie 3 – VI. La négociation sur les conditions de travail*).

IV.1. UNE NÉGOCIATION UNIQUE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, À TITRE EXPÉRIMENTAL

À titre expérimental, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale permet qu'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés organise une négociation unique sur la “qualité de vie au travail”. Cette dernière pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu desdites obligations.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans. Pendant la durée de son application, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les négociations qui font l'objet du regroupement.

La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

Lorsque aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise au titre du présent article, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail porte également sur la qualité de vie au travail.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2015 et, pour les accords conclus avant cette date, jusqu'à expiration de leur durée de validité.

IV.2. LES PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE LOI RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, voté en première lecture par les deux assemblées, et en deuxième lecture, avec modifications, au Sénat le 17 avril 2014, comprend un certain nombre de mesures visant à assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

La réarticulation des négociations d'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle et la réduction des inégalités professionnelles et salariales

Reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 "vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle", le projet de loi a pour objectif de renforcer l'efficacité de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle. Il est prévu en effet de réarticuler les obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale en créant une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle qui devra définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'accord, un suivi annuel des mesures sur les écarts de rémunération sera effectué dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

La définition de mesures visant à réduire les éventuels écarts de rémunération dans le cadre des négociations de branche

Au niveau de la branche, la négociation annuelle salariale devra comporter des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le projet de loi prévoit également que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, la négociation devra conduire à corriger les facteurs à l'origine de ces inégalités. S'agissant des classifications, le projet de loi prévoit la remise d'un rapport à la Commission nationale de la

négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Un groupe de travail paritaire a été installé en janvier 2014 avec pour mission de réfléchir à un examen transversal des grilles de classification dans le but de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

L'exigence d'égalité pour l'accès à la commande publique

Les entreprises de 50 salariés ou plus ne pourront faire acte de candidature à la commande publique que si elles sont en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Les marchés pourront également prévoir des conditions d'exécution ayant pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle.

La réforme du congé parental

Pour accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales, une période (six mois) du complément de libre choix d'activité, rebaptisé prestation partagée d'éducation de l'enfant, sera réservée au second parent. Il est prévu par ailleurs de renforcer l'accompagnement professionnel des femmes ayant connu une interruption d'activité plus ou moins longue et de sécuriser l'activité professionnelle des salarié(e)s qui souhaitent prendre leur congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, en les protégeant contre les cas de rupture unilatérale du contrat de travail.

L'expérimentation de dispositifs en faveur de l'articulation des temps de vie

À titre expérimental, un nouveau cas de déblocage des sommes épargnées sur un compte épargne-temps pourra être créé par accord d'entreprise afin de financer des prestations de services (garde d'enfants, ménage ou aide à domicile) dans le cadre du chèque emploi service universel. L'objectif de la mesure est ainsi de contribuer à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment pour les femmes, à qui incombe souvent la charge des travaux domestiques.

V. LA LOI N° 2013-561 DU 28 JUIN 2013 PORTANT DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT

L'épargne salariale désigne un ensemble de dispositifs dont les objectifs visent à associer les salariés aux résultats de leur entreprise, à favoriser l'épargne collective et à promouvoir le développement des investissements des entreprises. Distincte du salaire et élément de motivation, l'épargne salariale fait le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise.

Dans cette logique, la participation a pour objet de redistribuer aux salariés une fraction des bénéfices réalisés par l'entreprise tandis que l'intéressement associe les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les dispositifs de participation et d'intéressement se caractérisent par l'octroi d'avantages sociaux et fiscaux aux employeurs et aux salariés.

Pour être exonéré du paiement de l'impôt sur les revenus générés au titre de l'intéressement ou de la participation, le salarié doit placer les primes perçues sur un compte courant bloqué ou sur un plan d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise – PEE, plans d'épargne interentreprises – PEI ou plans d'épargne pour la retraite collectif – PERCO). En contrepartie, les sommes ainsi épargnées sont normalement indisponibles pendant cinq ans, voire jusqu'à la liquidation des droits à la retraite dans le cas du PERCO.

Toutefois, selon sa situation ou ses projets, le salarié peut demander la mise à disposition des sommes avant le terme de la période de blocage tout en conservant les exonérations fiscales et sociales correspondantes. Ces cas de déblocages anticipés sont limitatifs et régis par les dispositions prévues à l'article R.3324-22 du code du travail. Ils concernent notamment les cas de rupture du contrat de travail, de l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, ou de la naissance d'un enfant.

Dans un contexte économique difficile et afin de soutenir de soutenir le pouvoir d'achat des ménages et les dépenses de consommation, la loi du 28 juin 2013 a autorisé les salariés à débloquer, de manière anticipée et sans perdre le bénéfice des exonérations sociales et fiscales, les droits et les sommes acquis au titre de la participation ou de l'intéressement. Ce dispositif autorisait un déblocage de la participation et de l'intéressement à hauteur de 20 000 euros pour l'acquisition de biens et de services.

Applicable du 1^{er} juin au 31 décembre 2013, le déblocage exceptionnel n'était possible que pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, investies avant le 1^{er} janvier 2013, ainsi que l'abondement accordé en contrepartie de leur investissement. Les versements volontaires effectués par les salariés n'étaient pas concernés par ce déblocage exceptionnel.

Ambitieux dans son champ d'application, le déblocage exceptionnel était toutefois fermement encadré. En effet, afin de ne pas fragiliser la trésorerie ou les fonds propres des entreprises, le déblocage de la participation gérée en compte courant bloqué, ou de la participation et de l'intéressement investis en titres de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, était subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise, selon les cas.

Par conséquent, le déblocage exceptionnel était conditionné à la signature d'un accord collectif (voir *Partie 3 - Chapitre La négociation d'entreprise*) qui pouvait, selon les cas, limiter le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits aux salariés à une partie des avoirs en cause. De plus, les sommes affectées dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et dans les "fonds solidaires" étaient hors champ du déblocage exceptionnel.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2013

I.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

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

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

Ainsi, à titre d'exemple, à l'occasion du suivi, effectué par le ministre du travail, de l'évolution des négociations salariales dans les branches de plus de 5 000 salariés présentant des minima conventionnels inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), a pu être décidée la désignation d'un représentant de l'État pour faciliter les négociations pour certaines branches connaissant des difficultés durables de négociations sur les salaires.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique,

destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

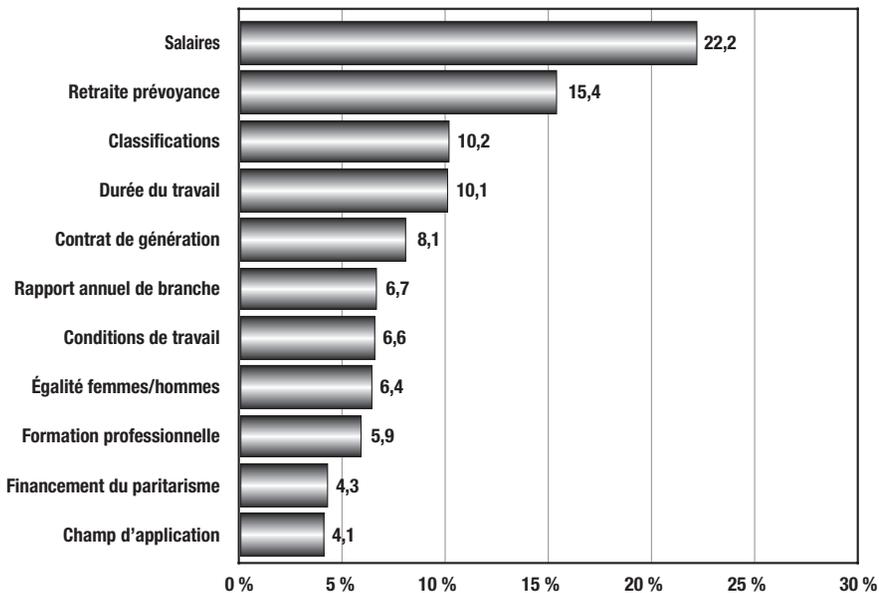
I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2013, 91 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du travail.

Les secteurs des services (43 branches) et du commerce (41 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (sept branches). 620 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire

(en % de l'ensemble des thèmes négociés en CMP en 2013)



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (CMP).

Le nombre toujours élevé de commissions mixtes et de réunions ont nécessité la nomination en 2013 de 21 présidents de commissions mixtes dont six pour de nouvelles branches :

- quatre nouvelles CMP ont été installées à la demande des partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) : *industrie des carrières et matériaux* ; *commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de*

la chaussure et du jouet ; négoce du bois d'œuvre et produits dérivés ; branche ferroviaire ;

- deux nouvelles CMP ont été installées à la demande du comité de suivi des négociations salariales de branche : *industries de céramique ; industries cimentières.*

Le stage de formation des présidents de commissions mixtes organisé en juin 2013 a permis le recrutement effectif de 14 présidents sur les 15 stagiaires ayant suivi cette formation.

Enfin, en 2013, cinq branches où les négociations se déroulaient en commission paritaire mixte sont retournées en commission paritaire simple et ont ainsi repris leur autonomie : *industries des carrières et matériaux ; commerce de gros tissus, tapis, linge de maison ; industries du commerce de gros des viandes ; aéronautique ; laboratoires d'analyses médicales.*

I.3. LES RÉSULTATS MARQUANTS DE LA NÉGOCIATION

DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Au total, 176 textes ont été négociés et signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013 dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Comme les années précédentes, les salaires restent, avec 34 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP. À côté de ces accords, d'autres textes méritent d'être mis en avant : actualisation des dispositions d'une convention collective, égalité professionnelle, handicap, financement du paritarisme, etc.

Actualisation de la convention

Parmi ces textes, figure la convention collective nationale des *professions de la photographie* signée le 13 février 2013. Par ce texte, les partenaires sociaux de la branche de la photographie ont révisé la convention initialement signée le 31 mars 2000, afin de la mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables. Cette nouvelle convention collective est en cours d'extension. Elle a été complétée, le 20 décembre 2013, par un accord relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire "frais de santé" remplaçant l'accord conclu le 5 septembre 2012.

Le chantier engagé depuis plusieurs années par les partenaires sociaux de la branche des *agences de voyages et de tourisme* visant à réviser les textes conventionnels en vigueur pour les moderniser et les mettre en conformité avec les dispositions légales applicables a abouti à la signature

de l'avenant du 10 décembre 2013 portant révision de la convention du 12 mars 1993. Cet avenant est en cours d'extension.

Par avenant du 22 octobre 2013, la branche du *spectacle vivant privé* a également modifié certaines dispositions de sa convention collective du 3 février 2012 et principalement celles de l'annexe applicable aux exploitants de lieux, producteurs et diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Égalité professionnelle

Par ailleurs, parmi les textes les plus marquants signés en 2013 dans le cadre d'une CMP, on peut signaler plusieurs accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- l'accord du 4 janvier 2013 conclu dans le cadre de la convention des *cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes* ;
- l'accord du 17 janvier 2013 conclu dans le cadre de la convention du *négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques* ;
- l'accord du 24 janvier 2013 conclu dans la branche de l'*édition* ;
- l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 à la convention de la *restauration rapide*.

Ces accords ont tous été étendus sans observation de l'administration.

Handicap

L'accord du 17 avril 2013 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans la branche des *commerces de gros* ainsi que l'avenant du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité dans la branche de l'*aide à domicile* méritent également d'être relevés.

Financement et fonctionnement du paritarisme

On recense en outre plusieurs accords portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme. Certains textes sont des avenants modifiant à la marge le dispositif existant. D'autres le modifient plus largement, notamment ceux conclus dans les branches suivantes :

- l'accord du 17 janvier 2013 conclu dans le cadre de la convention de l'*aide à domicile* ;
- l'accord du 18 avril 2013 conclu dans le cadre de la convention du *notariat* ;

- les avenants du 10 juillet 2013 à la convention des *salariés du particulier employeur* et celle des *assistants maternels du particulier employeur* ;
- l'avenant du 4 décembre 2013 modifiant l'accord du 22 juin 2000 conclu dans le cadre de la convention des *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique*.

Production cinématographique

Enfin, un focus particulier est fait sur les négociations en cours dans la branche de la *production cinématographique*.

Après plusieurs mois d'interruption des négociations, les réunions de la CMP ont repris le 29 mars 2013. La première réunion visait à faire un point sur la convention collective en cours d'extension et à poursuivre la négociation pour parvenir à la conclusion du titre III (artistes) et du titre IV (salariés permanents) afin de compléter les titres I (dispositions communes) et II (techniciens) déjà signés. Ayant fait de cette renégociation des titres I et II un préalable nécessaire à toute poursuite de la négociation sur les titres III et IV, les organisations patronales non signataires ont boycotté les réunions suivantes de la CMP et des groupes de travail.

Cette situation de blocage a conduit les ministres de la culture et du travail à confier, le 2 avril 2013, au président Raphaël Hadas-Lebel une mission de médiation pour trouver une solution à la question posée par la situation des films économiquement fragiles et permettre de fédérer le plus grand nombre d'organisations parties à la négociation. Cette mission n'a cependant pas permis de trouver une issue favorable à la situation de blocage constatée.

Parallèlement, les réunions de la CMP ont permis aux organisations signataires de la convention d'aboutir, le 1^{er} juillet 2013, à la conclusion d'un titre III. C'est à cette même date que la convention collective du 19 janvier 2012 a été étendue. L'arrêté d'extension prévoyait néanmoins une prise d'effet au 1^{er} octobre 2013. Ce délai devait permettre aux partenaires sociaux de s'accorder sur les termes d'un avenant solutionnant la question des films les plus fragiles économiquement soulevée par les organisations non signataires de la convention.

Après trois séances de négociation, les 30 septembre, 1^{er} octobre et 7 octobre 2013, l'avenant du 8 octobre 2013 a été signé entre l'ensemble des organisations patronales à l'exception de l'association des producteurs de films publicitaires (APFP) représentant les producteurs de films publicitaires et l'ensemble des organisations syndicales de salariés à l'exception de la CFDT. Cet avenant a permis l'adhésion de l'APC, de l'UPF, du SPI et de

l'AFPF à la convention collective du 19 janvier 2012. Ces organisations se sont également désistées du recours contentieux qu'elles avaient introduit devant le Conseil d'État. Subsistent toutefois les recours formés par l'APFP et la CFDT. L'avenant a été étendu par arrêté du 24 décembre 2013 publié au *Journal officiel* du 3 janvier 2014. Le titre III a été étendu simultanément par arrêté du 24 décembre 2013 publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2013. Ces textes permettent ainsi d'adapter et compléter les dispositions de la convention collective du 19 janvier 2012.

Désormais les partenaires sociaux s'attachent à négocier le dernier titre prévu concernant les salariés permanents de la *production cinématographique*. Même si certaines difficultés subsistent s'agissant notamment du fonctionnement de la commission paritaire compétente pour déterminer si un film peut bénéficier du régime salarial dérogatoire prévu à l'annexe 3 du titre II de la convention, l'objectif de parvenir à une convention collective complète couvrant l'ensemble des personnels de la *production cinématographique* devrait être prochainement atteint. Enfin, il est à noter que depuis la parution de l'arrêté de représentativité du 31 décembre 2013 publié au *Journal officiel* du 11 janvier 2014, le syndicat SUD-Solidaires participe aux réunions de négociation.

II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

II.1. OBJECTIFS ET CONSÉQUENCES DE L'EXTENSION

Valablement négocié et signé, une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à toutes les organisations d'employeurs signataires de ce texte ainsi qu'à l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations, et à l'ensemble des salariés de ces entreprises. À défaut d'indication, un texte est applicable aux signataires et adhérents le lendemain du jour où il a été déposé dans les services du ministère chargé du travail.

Pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession ou d'un même secteur d'activité, les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte. C'est l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions de l'article L.2261-15 du code du travail.

Saisi d'une demande en ce sens, le ministre engage alors sans délai cette procédure. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension du texte est publié au *Journal officiel* qui rend ainsi la convention ou l'accord étendu applicable à l'ensemble des entreprises (et ainsi à leurs salariés) comprises dans le champ d'application du texte.

Lors de l'extension, le ministre chargé du travail s'assure que le texte est dans toutes ses dispositions conforme au droit ; le contrôle de légalité ainsi effectué peut notamment conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord.

Les organisations signataires disposent d'une grande marge de liberté pour décider de l'entrée en vigueur du texte : dès la signature de ce texte, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou à une autre date précisée dans le texte.

II.2. LA PROCÉDURE D'EXTENSION

II.2.1. Le dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un délai d'opposition de quinze jours à compter de la date de notification de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche aux organisations syndicales représentatives est ouvert, afin de permettre à ces organisations de s'opposer à l'entrée en vigueur du texte. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Afin de s'assurer que l'ensemble des organisations ayant participé aux négociations a bien été destinataire du texte ouvert à la signature et a été en mesure d'exercer son droit d'opposition, le ministère demande que soient produits les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives.

Lorsque le dossier de dépôt est complet (texte en version papier et en version électronique, courriers de notification) un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la direction générale du travail (DGT). Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt de l'accord collectif, elle ne vaut en aucun cas reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L.2261-24 du code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

II.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère du travail s'opère en plusieurs phases. Le service chargé de l'extension au sein de la direction générale du travail (DGT) procède tout d'abord à des premières vérifications, portant notamment sur les aspects suivants :

- l'extension d'un avenant n'est possible que si le texte auquel il se rattache a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, qui peut être soit le champ du texte auquel il est rattaché, soit un champ d'application spécifique ;
- en application des articles L.2232-2 et L.2232-6 du code du travail la validité d'un accord interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli seule ou ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau concerné par la convention ou l'accord. En outre, le texte ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections. Ces nouvelles règles de validité des accords issues de la réforme de la représentativité syndicale s'appliquent aux textes signés après la parution au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau interprofessionnel et dans chaque branche ;
- les accords conclus alors que certaines organisations représentatives n'ont pas été invitées aux négociations ne peuvent pas être étendus en vertu de l'article L.2231-1 du code du travail.

II.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis préalable à l'extension est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou faire part de leur opposition

à l'extension (à ne pas confondre avec le délai d'opposition à la signature, de quinze jours également, qui est antérieur au dépôt du texte).

Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) mis en ligne sur le site Internet du *Journal officiel* (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/). Si le bulletin hebdomadaire n'est pas encore publié lorsque l'avis est rendu public, le texte peut alors être obtenu auprès des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cet avis permet à l'administration de prendre connaissance :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et d'autres conventions existantes,
- des vices intervenus dans le processus de négociation,
- de toute difficulté d'ordre juridique inhérente au texte,
- des difficultés susceptibles de naître dans la branche concernée du fait de l'application de la convention ou de l'accord.

Les oppositions à l'extension recueillies dans ce cadre sont portées à la connaissance des membres de la sous-commission des conventions et accords.

II.2.5. Analyse de la conformité du texte

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la DGT spécialisés sur des domaines précis du droit du travail ;
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. ;
- la direction de la sécurité sociale (DSS) et la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

À la suite d'une décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (CE, 12 mai 2010, n° 325657, *Fédération départementale des chasseurs de la Drôme*), une procédure spécifique a été mise en place pour les accords portant sur la protection sociale complémentaire. Dès lors que ces textes sont autonomes et ont pour objet exclusif la détermination des garanties sociales mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale, la procédure d'extension relève de la compétence du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Les autres textes restent de la compétence du ministre chargé du travail et relèvent de la procédure ci-décrite.

Les services de la DGT apprécient la pertinence et l'opportunité des observations recueillies lors de l'analyse au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Plusieurs niveaux d'observations sont proposés aux partenaires sociaux :

- l'appel à l'attention : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou des erreurs matérielles ne remettant pas en cause sa légalité ; ce type d'observation ne figure pas dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification envoyée à l'organisation qui a fait la demande d'extension ;
- la réserve : lorsque le texte comporte des clauses incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- l'exclusion : pour des raisons de légalité ou d'intérêt général, certaines clauses ne peuvent être étendues ; l'exclusion peut être assimilée à un refus d'extension partiel ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- le refus d'extension : pour des raisons de légalité (problème de signataires, texte de base non étendu, texte mettant en œuvre un dispositif illégal, à titre d'exemples) ou pour un motif d'intérêt général, le texte n'est pas étendu ; l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

L'exclusion et le refus d'extension peuvent être assortis d'un renvoi à la négociation.

II.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et

accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La SCCA est placée sous la présidence du directeur général du travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations syndicales d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL et un représentant des professions agricoles).

Les membres de la sous-commission émettent un avis sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations d'employeurs ou deux organisations de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Au vu du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du travail peut décider l'extension.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du code du travail).

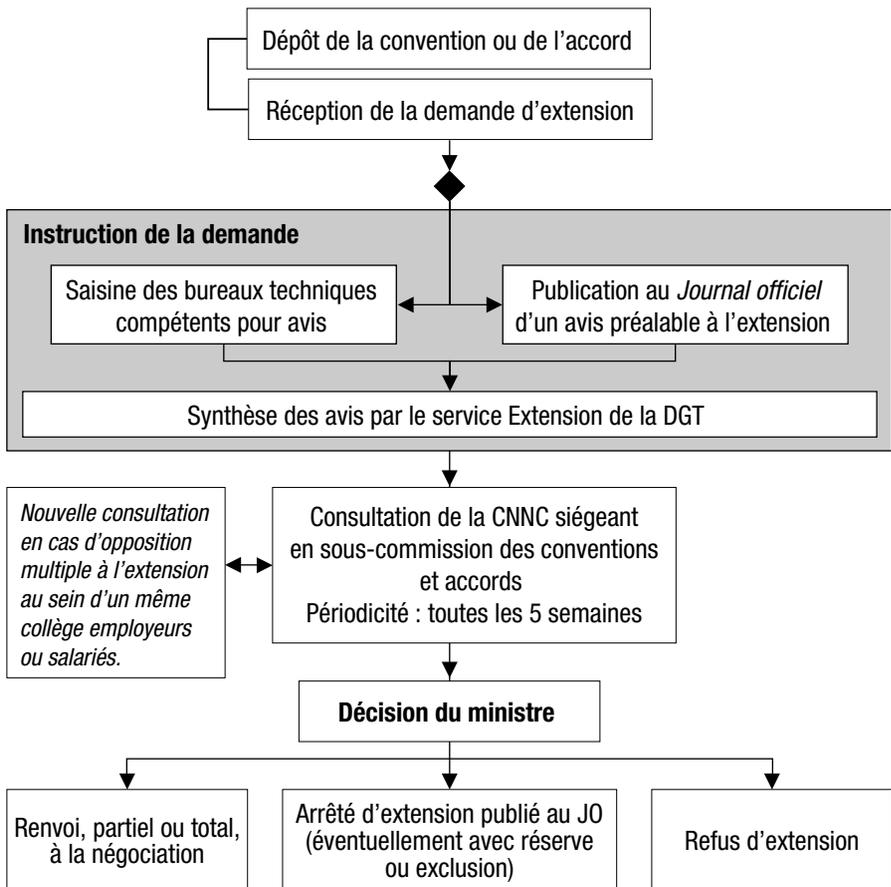
Les membres de la SCCA sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : favorable, opposition ou demande d'examen en SCCA. Environ 16 consultations sont ainsi organisées chaque année.

II.2.7. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en SCCA, les services de la DGT procèdent à la rédaction des arrêtés d'extension et, le cas échéant, à la rédaction des courriers appelant à l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

Depuis décembre 2010, les textes ne faisant pas l'objet d'observations, et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres, sont étendus par un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

II.2.8. Synthèse du déroulement de la procédure



II.3. LA PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT

II.3.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

II.3.2. Initiative de la procédure

La procédure d'élargissement peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations représentatives intéressées, soit à l'initiative du ministre en cas de carence de la négociation des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier

une convention ou un accord depuis au moins cinq ans dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé.

II.3.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches régulièrement concernées par la procédure d'élargissement sont les suivantes :

- les *entreprises d'architecture*, élargissement aux *maîtres d'œuvre en bâtiment* ;
- le *commerce de détail de poissonnerie*, élargissement au *commerce de gros de poissonnerie* ;
- les *institutions de retraite complémentaire*, élargissement aux *institutions de prévoyance* ;
- le *commerce de détail non alimentaire* (Rennes), élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.3.4. Déroulement de la procédure

La procédure d'élargissement est engagée après publication de l'arrêté d'extension du texte pour lequel l'élargissement est envisagé. Un avis préalable à l'élargissement est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou leur opposition à l'élargissement du texte. L'instruction est réalisée par le service chargé de l'extension qui inscrit le dossier à l'ordre du jour de la SCCA. Si l'accord reçoit un avis favorable de la part des membres de la sous-commission, un arrêté d'élargissement est publié au *Journal officiel*.

II.4. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2013 :

CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

II.4.1. Un nombre de demandes d'extension en baisse en 2013

En 2013, 842 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT) alors que le nombre de demandes d'extension se situe autour de 1 000 textes entre 2008 et 2012.

La baisse du nombre de demandes d'extension en 2013 est constatée tant pour les textes conventionnels relatifs aux salaires, qui avaient continué à progresser en 2012, que pour les textes abordant d'autres thèmes. Pour ces derniers, le nombre de demandes d'extension avait déjà sensiblement

fléchi en 2012, se situant à 582 ; une tendance à la baisse qui se dessine depuis 2009.

Cette baisse du nombre de textes déposés avec demande d'extension est observée à partir du mois de juin 2013, période à partir de laquelle le nombre de demandes est systématiquement inférieur à ceux enregistrés les années précédentes.

Plusieurs éléments d'analyse permettent d'expliquer cette évolution :

- concernant les accords et avenants salariaux, les années 2011 et 2012 ont connu une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011, puis au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012. Ces deux revalorisations du SMIC ont incité certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année, et peuvent expliquer le nombre accru de textes salariaux conclus en 2011 et 2012 par rapport à 2013, année caractérisée par une seule revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier ;
- concernant les textes conventionnels portant sur d'autres thèmes, l'année 2011 a été marquée par une augmentation du nombre de textes sur la formation professionnelle et l'apprentissage, en lien avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui a réformé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Par ailleurs, la même année, l'activité conventionnelle a été soutenue par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et les thématiques de négociation en découlant (*les conditions de négociation et de conclusion des accords de branche et notamment l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche et le fonctionnement des commissions paritaires de validation des accords d'entreprise*).

La stabilisation des dispositions conventionnelles sur ces deux thématiques, qui sont au demeurant celles qui sont le plus abordées par les avenants et accords professionnels conclus en 2011 et 2012, constitue un élément pouvant expliquer la baisse du nombre de textes déposés en 2013.

En outre, au-delà du possible impact de la conjoncture économique, deux événements importants pour la négociation collective ont marqué

2013 et ont pu exercer une influence sur le nombre de textes signés en 2013, et par conséquent le nombre de demandes d'extension :

- les résultats de la mesure de l'audience syndicale du 29 mars 2013 et la publication des arrêtés de représentativité au niveau national et interprofessionnel puis par branche professionnelle ;
- la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel qui a déclaré inconstitutionnel l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale et ce en tant que la clause de désignation des organismes assureurs et la clause de migration méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

Nombre de demandes d'extension par an

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Accords salaires	355	422	408	492	432	360	479	482	408
Autres thèmes	542	468	484	475	652	635	595	582	434
Total	897	890	892	967	1 084	995	1 074	1 064	842

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

La SCCA s'est réunie à huit reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires.

Cette sous-commission a également été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

II.4.2. Thèmes des accords étendus

Au cours de 2013, 925 textes ont été étendus. Cet indicateur se stabilise donc à un niveau relativement élevé sur la période observée (2003-2012).

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nombre textes salaires (procédure accélérée)	Nombre textes autres thèmes (procédure normale)	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	441	855
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	441	838
2010	395	492	887
2011	516	461	977
2012	479	515	994
2013	457	468	925

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Les accords salariaux représentent structurellement la moitié des accords étendus

457 accords de salaires ont été étendus en 2013 (contre 479 en 2012 et 516 en 2011). Ils représentent près de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2013 (49 %, contre 48 % en 2012 et 52 % en 2011).

Les 468 autres accords étendus portent principalement sur la formation professionnelle et sur la protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, plusieurs conventions ont été étendues en 2013, dont notamment :

- la convention nationale du *spectacle vivant entreprises du secteur privé* étendue le 29 mai 2013 ;
- la convention nationale de la *production cinématographique* – titres I et II, étendue le 1^{er} juillet 2013 ;
- la convention collective nationale des *cinq branches industries alimentaires diverses* étendue le 22 juillet 2013.

Enfin, l'accord national du 28 septembre 2012 pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales a été étendu le 22 novembre 2013.

L'influence des thèmes des accords sur le délai d'extension

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre le début de la procédure d'extension, attesté par la délivrance du récépissé de dépôt, et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En moyenne, en 2013, l'instruction d'une demande d'extension, quelle

que soit la procédure d'examen, a demandé 122 jours. Ce délai d'environ quatre mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du code du travail.

Les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée. À l'inverse, compte tenu de leur complexité et de la variété des thématiques abordées, les autres accords nécessitent une instruction plus longue. L'augmentation de la proportion d'accords salariaux, même dans un contexte de maintien à haut niveau du nombre d'accords abordant d'autres thèmes, réduit par conséquent le délai global d'extension.

Ainsi, les années où cette proportion est forte sont aussi des années où le délai d'extension global est faible, comme en 2008 et dans une moindre mesure, en 2009.

Ainsi, l'année 2012 se caractérisant par un plus grand nombre d'arrêtés d'extension pris dans le cadre de la procédure dite "normale" (515 arrêtés contre 461 en 2011), et un moindre nombre dans le cadre de la procédure dite "accélérée", cette double évolution avait contribué mécaniquement à augmenter les délais d'extension globaux.

Un délai moyen d'instruction en baisse

En 2013, la baisse du nombre de demandes d'extension ainsi que les efforts entrepris ayant pour objectif d'optimiser la procédure d'extension ont contribué à la diminution du délai global moyen d'instruction des demandes, qui s'élève à 122 jours, contre 131 jours en 2012.

Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2009	2010	2011	2012	2013
Accords salaires (procédure accélérée)	50	71	59	81	73
Autres accords	142	141	165	185	180
Global	103	111	106	131	122

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2013, il s'écoule en moyenne 180 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté dans le cadre d'une procédure normale (autres accords), 73 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 122 jours.

II.4.3. Le nombre de textes élargis à un autre secteur reste stable

En 2013, 26 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux (29 en 2012). Ce sont principalement des accords de salaires

régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

II.5. LES OBSERVATIONS MARQUANTES DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS EN 2013

II.5.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension reposent sur plusieurs niveaux présentés dans la partie "Déroulement de la procédure" (voir *II.2.5. Analyse de la conformité du texte*). La sous-commission des conventions et accords a, en 2013, pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief deux aspects de la procédure d'extension : l'incitation et l'accompagnement des branches pour l'appel à l'attention, la sécurisation juridique pour la réserve et l'exclusion. En 2013, plus de 300 dossiers examinés par la sous-commission des conventions et accords (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

II.5.1.1. Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

L'État étend l'accord mais informe les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires mais qui méritent d'être rappelées.

Ce premier type d'observation garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de branche.

En 2013, près de 80 textes conventionnels ont fait l'objet d'un appel à l'attention. Ces observations sont notifiées aux partenaires sociaux dès que l'arrêté d'extension est publié.

À titre d'exemple, l'attention des partenaires sociaux sera appelée sur le fait qu'aux termes des dispositions de l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2012 qui a notamment modifié le code du travail, le congé de paternité est devenu "le congé de paternité et d'accueil de l'enfant".

Les textes conventionnels qui continuent de prévoir que le dépôt s'effectue auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle font l'objet d'un classique appel à

l'attention sur les dispositions de l'article D.2231-3 du code du travail selon lesquelles les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Par ailleurs, le ministère chargé du travail appellera l'attention des partenaires sociaux lorsqu'une incohérence rédactionnelle est constatée au cœur même de l'accord collectif (telle une erreur de renvoi), ou entre textes conclus dans le cadre d'une même convention collective, afin que les partenaires sociaux puissent apporter la (ou les) modification(s) rédactionnelle(s) idoine(s) dans le cadre de négociations ultérieures, dans l'objectif d'améliorer la compréhensibilité de la norme conventionnelle.

II.5.1.2. Sécurisation juridique : la réserve et l'exclusion

Il existe deux types d'observations ayant une force contraignante d'un point de vue juridique et qui figurent dans l'arrêté d'extension : la réserve et l'exclusion.

Réserve

Dans cette hypothèse, certaines clauses conventionnelles sont incomplètes au regard des dispositions légales. Dans l'arrêté d'extension, l'État précise qu'il étend l'accord collectif sous réserve de sa conformité à ces dispositions.

Pour reprendre un terme inspiré de la jurisprudence constitutionnelle, ce sont des "réserves d'interprétation".

En 2013, environ 150 textes ont fait l'objet d'une ou de plusieurs réserves.

À titre d'exemple, si un accord prévoit un abattement sur le salaire minimum conventionnel pour les jeunes travailleurs, ce minimum conventionnel après abattement ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) après abattement prévu à l'article D.3231-3 du code du travail, ainsi les stipulations de l'accord sont étendues sous réserve des dispositions de l'article D.3231-3 du code du travail afin de garantir que le minimum conventionnel après abattement est au moins égal au SMIC après abattement.

Une réserve fréquemment formulée porte sur les modalités de révision des textes conventionnels. Les conventions collectives et accords peuvent prévoir que toute demande de révision d'un texte doit être adressée aux signataires ou adhérents, et qu'à la suite à cette demande, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un

nouveau texte. Dès lors, il est rappelé qu'en application des dispositions combinées des articles L.2261-7 et L.2232-16 du code du travail tels qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc. 26 mars 2002 00-17.231*), tous les syndicats représentatifs doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision.

Exclusion

Le code du travail prévoit aussi la possibilité d'exclure des clauses illégales d'un accord collectif du travail.

Une exclusion peut aussi être prononcée lorsque la clause conventionnelle ne répond pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré (article L.2261-25 du code du travail) ; ou encore pour un motif d'intérêt général tel qu'affirmé par une décision du Conseil d'État du 21 novembre 2008 (*n° 300135, Syndicat national des cabinets de recouvrement des créances et de renseignements commerciaux et autres*). Dans un tel cas, l'État s'assure que l'exclusion ne modifie pas l'économie de l'accord issue de la volonté des parties, comme le prévoit l'article L.2261-25 du code du travail.

En 2013, environ 80 textes conventionnels examinés par la sous-commission des conventions et accords ont fait l'objet de ce type d'observations.

À titre d'exemple, une exclusion sera systématiquement prononcée sur un texte conventionnel qui fait mention d'organisations syndicales représentatives au plan national (que ce soit pour siéger au sein d'une commission, bénéficiaire des fonds du paritarisme, etc.).

Il est alors rappelé que la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail définit parmi les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale le niveau de la branche professionnelle ainsi que le niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la mention "au plan national" est exclue, sur le fondement de l'article L.2232-21 du code du travail, dans la mesure où elle est ambiguë et peut conduire à écarter certaines organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

Pour citer un autre exemple, les textes conventionnels qui prévoient que, pour un travailleur de nuit, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur ou à une indemnité équivalente font l'objet d'une exclusion partielle sur la base de l'article L.3122-39 du code du travail. En effet, les contreparties doivent obliga-

toirement être données sous forme d'un repos compensateur rémunéré, auquel peut s'ajouter une compensation salariale. Il n'est donc pas possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente : dans ce cas les termes "ou à une indemnité équivalente" sont exclus de l'extension.

II.5.2. Les stipulations conventionnelles relatives aux forfaits jours sur l'année

Les observations marquantes relevées à l'occasion de l'examen en légalité des stipulations conventionnelles relatives aux forfaits annuels en jours ont porté sur les garanties à apporter aux salariés concernés par la conclusion d'une convention individuelle de forfait, sur les modalités de suivi de leur charge de travail, notamment à travers l'entretien annuel, ainsi que sur la consultation du comité d'entreprise.

Lorsque l'accord ne faisait pas explicitement référence à l'obligation d'établir une convention individuelle de forfait, ou était insuffisamment précis sur les catégories de salariés susceptibles de conclure une telle convention, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les stipulations conventionnelles ont été étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L.3121-39, L.3121-43, et L.3121-40 du code du travail, articles qui précisent que la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié et que la convention est établie par écrit.

L'obligation de l'entretien annuel obligatoire prévu à l'article L.3121-46 du code du travail, dont l'objectif est d'évoquer la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération a été rappelée.

Lorsque les textes conventionnels prévoyaient la tenue de cet entretien annuel, les dispositions ont toutefois fait l'objet d'une réserve sur la base du principe selon lequel cet entretien annuel ne peut garantir à lui seul une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps, comme l'a précisé une jurisprudence de la Cour de cassation de 2012 (*Cass.soc.*, 26-09-2012 n° 11-14.540).

Enfin, les stipulations conventionnelles omettant la consultation annuelle du comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ont fait l'objet d'une réserve sur la base de l'article L.2323-29 du code du travail qui impose cette consultation.

Lorsque ce type d'insuffisances a été relevé, la DGT a par ailleurs précisé que l'accord conclu au niveau de la branche ne pouvait pas être appliqué directement par les entreprises du secteur concerné sans le compléter à leur niveau afin de satisfaire pleinement aux dispositions légales et jurisprudentielles.

II.5.3. L'extension des accords relatifs au contrat de génération

En 2013, les accords relatifs au contrat de génération ont fait l'objet d'un examen attentif et prioritaire dans le cadre de la procédure d'extension.

Seize accords ont été étendus, dans les branches des *sociétés d'assurances*, de la *métallurgie*, de l'*industrie pharmaceutique*, des *carrières et matériaux*, des *jardineries et graineteries*, des *travaux publics*, du *bâtiment*, des *entreprises sociales de l'habitat*, du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, de la *récupération*, de la *vente à distance*, du *commerce de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*, du *courtage d'assurance* et de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*. Certains accords ont été conclus sur des périmètres couvrant plusieurs branches, c'est le cas dans le secteur des *papiers cartons* et de l'*industrie alimentaire*.

Ces accords ont suscité peu d'observations de la part de l'administration. Le cas échéant, celles-ci n'ont pas porté sur les stipulations propres au thème de la négociation.

II.5.4. Les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel relative à la clause de désignation sur l'extension des accords relatifs au régime de prévoyance ou de frais de santé

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a jugé les dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale inconstitutionnelles, au motif qu'elles portent une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques. La déclaration d'inconstitutionnalité de la clause de désignation des organismes assureurs, outre les conséquences importantes qu'elle a eu sur la négociation d'accords portant sur les régimes de prévoyance et de frais de santé au niveau des branches professionnelles, a affecté fortement la procédure d'extension des textes concernés. En effet, il n'est plus possible d'étendre de telles stipulations depuis cette décision, que l'entrée en vigueur du texte conventionnel ait eu lieu avant son extension ou qu'elle soit subordonnée à l'extension.

Ainsi les accords soumis en vue de leur extension et portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance ou de frais de santé comportant une clause de désignation ont fait l'objet d'un renvoi à la négociation.

II.5.5. La jurisprudence du Conseil d'État en 2013 en lien avec la procédure d'extension

Deux décisions rendues par le Conseil d'État en 2013 ont réaffirmé l'obligation pour le ministre chargé du travail de rechercher la présence de chevauchement de champs conventionnels.

Le Conseil d'État a rappelé ce principe dans deux décisions du 19 juin 2013 (n° 352898 : *articles de sports et équipements de loisirs*, d'une part, *services de l'automobile*, d'autre part ; n° 348763 : branche *sanitaire, sociale et médico-sociale privée*, d'une part, et *ateliers et chantiers d'insertion*, d'autre part) en indiquant qu'il appartient au ministre chargé du travail saisi d'une demande d'extension, lorsqu'il apparaît que les champs des conventions se recoupent, d'exclure du champ de l'extension envisagée les activités déjà couvertes par l'accord précédemment étendu, ou d'abroger l'arrêté d'extension de cette convention ou cet accord collectif, en tant qu'il s'applique à ces activités.

En effet, si le champ d'application est une condition de forme et doit obligatoirement être mentionné par un texte conventionnel, sa formulation même doit être contrôlée, car celui-ci pourrait être similaire – globalement ou en partie – à des champs d'application d'autres conventions collectives étendues existantes. Les entreprises verraient par conséquent leurs activités couvertes par plusieurs textes sans savoir lequel appliquer. L'obligation pour le ministre chargé du travail de rechercher la présence de chevauchement de champ vise donc à garantir la cohérence d'ensemble des champs conventionnels et la clarté et la stabilité juridique des règles applicables aux entreprises et à leurs salariés.

II.6. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui réunit les membres de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective et les représentants de l'État – s'est réuni à deux reprises en 2013.

- La réunion du 18 juin a permis – outre l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC – de présenter l'actualisation pour l'année 2012 de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches. Cette étude permet de mesurer les phénomènes de

tassement de grille en lien avec l'augmentation du SMIC et d'observer les écarts hiérarchiques et les trajectoires salariales permises par les grilles de branches.

- La réunion du 2 décembre a été principalement centrée sur l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 30 novembre dans le secteur général ainsi que dans ceux de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics*.

À la suite de chacune des réunions du comité de suivi, des actions spécifiques et différenciées ont été programmées pour tenter d'aider les branches présentant un blocage des négociations, entraînant un retard dans l'actualisation de leur grille salariale, à surmonter leurs difficultés. Ces actions permettent dans nombre de cas de renouer le dialogue et de relancer la négociation de façon durable (voir *Partie 3 – I. La négociation sur les salaires : I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du comité de suivi*).

Par ailleurs, les membres de la sous-commission des salaires ont également travaillé en étroite collaboration avec le groupe de travail interministériel constitué en fin d'année 2012, afin d'explorer les différents scénarios d'ajustement des critères légaux de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ces travaux ont conduit le Gouvernement à réviser, par décret du 7 février 2013, les indices qui fondent les modalités de revalorisation automatique du SMIC, dans le respect des règles existantes.

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

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

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, complétée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, a modifié les dispositions du code du travail relatives aux commissions paritaires locales (CPL) (articles L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infra-départemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 confie aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

III.2. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Outre l'activité des CPL, les actions menées récemment sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles s'opèrent au sein de commissions institutionnalisées (voir *encadré ci-après*) ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

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

Promotion du dialogue social territorial en Poitou-Charentes

La région Poitou-Charentes a décidé de privilégier le dialogue social territorial sur son territoire en accompagnant des actions concrètes de développement.

Après plus de six mois de réflexion et de travaux communs, la région et le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) ont adopté, en février 2013 lors de leurs sessions respectives, un rapport commun sur le dialogue social territorial.

Ce rapport propose une vision partagée du dialogue social territorial appréhendé comme l'ensemble des formes d'échange, de consultation, de concertation, voire de négociation, au niveau d'un territoire donné au sein duquel les partenaires sociaux et les autres acteurs de la société civile (telles que les associations) sont parties prenantes. Il présente un état des lieux du dialogue social territorial en Poitou-Charentes (caractérisé par la présence de plus de 250 instances de dialogue et une très grande diversité tant en termes d'objectifs, de rayonnement, que de parties prenantes).

Il contient et définit des orientations et un plan d'actions, proposés par une commission composée à parité d'élus des deux structures (région et CESER).

Ces actions visant à encourager et à développer le dialogue social territorial portent notamment sur :

- la formation des acteurs du dialogue social territorial,
- la mobilisation des ressources existantes en région, à l'image de l'Institut du dialogue social territorial (IDST),
- l'encouragement de la culture de l'évaluation,
- le renforcement de l'échelon régional comme lieu de synthèse du dialogue social avec la mise en place d'une conférence sociale régionale spécifique,
- la reconnaissance au CESER du rôle d'ensembleur du dialogue social territorial,
- la création à titre expérimental de référents territoriaux, "facilitateurs" de ce dialogue au cœur des territoires,
- l'émergence de zones industrielles ou d'activité de développement durable pour favoriser la compétitivité et l'attractivité des entreprises et des territoires et la santé au travail,
- la création d'un outil dématérialisé de suivi des actions conduites et des connaissances mises en commun avec l'appui de l'observatoire du dialogue social territorial – organe émanant d'une volonté commune de

la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Poitou-Charentes et du carrefour de l'innovation sociale et de l'emploi (CISTE).

Accord collectif territorial (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) relatif aux contreparties accordées aux salariés dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le secteur du commerce

Après plusieurs réunions d'échanges et de négociations en 2013, un accord collectif territorial (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) relatif aux contreparties accordées aux salariés dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le secteur du commerce a été signé, le 6 janvier 2014, dans les locaux de la DIRECCTE Alsace.

Les signataires de cet accord – pour les organisations patronales, la CGPME Alsace, le MEDEF Alsace et l'UPA Alsace et pour les organisations syndicales de salariés, la CFDT Alsace, la CFDT Moselle, la CGT Alsace, la CGT-FO Alsace, la CFTC Alsace et la CFTC Moselle⁽¹⁾ – réaffirment à cette occasion leur attachement au maintien du principe du repos dominical et des jours fériés. Toutefois, ils notent qu'il existe dans le droit local applicable en Alsace et Moselle, un certain nombre de dérogations permettant des ouvertures dominicales et autorisant l'emploi de salariés. Dans le but de reconnaître les spécificités du travail dominical, l'accord vise à garantir une compensation au personnel employé le dimanche dans le secteur du commerce.

Les compensations prévues sont visées à l'article 1 de l'accord. En cas de dérogation à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accord collectif de travail plus favorable, le salarié bénéficiera d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base à laquelle s'ajoute un repos d'une durée équivalente en temps. Cette rémunération inclut les majorations éventuelles pour heures supplémentaires. Le repos qui correspond à la récupération du jour travaillé pourra être pris aussi bien avant qu'après le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par accord entre le salarié et l'employeur. Pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable est au moins de 200 % du taux horaire de base ainsi qu'un repos d'une durée équivalente en temps.

Par ailleurs, l'accord prévoit que les frais de déplacement ou de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs.

¹⁾ Organisations présentes aux rencontres mais non signataires : la CFE-CGC Alsace et la CGT-FO Moselle.

Afin de préserver au mieux la vie familiale et sociale, le repos hebdomadaire est donné après accord entre le salarié et l'employeur, à l'exception des jours de fermeture des établissements.

Tous les signataires ont tenu à souligner la qualité du dialogue social engagé sur cette thématique qui a permis d'aboutir à cet accord dont l'extension a été demandée. Les partenaires signataires ont également formulé le souhait que cette dynamique partagée en Alsace puisse se développer sur d'autres sujets.

Liste des instances de dialogue social territorial

- Champ économique, social et sociétal
 - CESER : Conseil économique social et environnemental régional
- Champ de l'emploi et du travail
 - CPL : Commission paritaire locale
 - COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
 - CRE : Conseil régional de l'emploi
 - CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 - OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- Champ de la santé au travail et des conditions de travail
 - ORST : Observatoire régional de la santé au travail
 - CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
 - ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Champ de l'économie locale
 - CLD : Conseil local de développement
 - CBE : Comité de bassin d'emploi
- Champ de l'insertion
 - CDI : Conseil départemental d'insertion
 - CLI : Commission locale d'insertion
 - CDIAE : Conseil départemental d'insertion par l'activité économique
- La négociation collective
 - Commission de négociation dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de la métallurgie

Source : CESE, Avis "Réalité et avenir du dialogue social territorial", juillet 2009.

III.3. LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DÉCLINÉ AU NIVEAU TERRITORIAL

Le plan national d'action pour la lutte contre le travail illégal (PNLTI) au titre des années 2013-2015, adopté par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 27 novembre 2012, a notamment mis l'accent sur le rôle préventif que peuvent jouer les organisations professionnelles, patronales et de salariés, en matière de lutte contre le travail illégal. À ce titre, il encourage la signature et la mise en œuvre de conventions de partenariat dans les secteurs prioritaires. Ces conventions ont pour objectif de sensibiliser les acteurs de la branche à la prévention du travail illégal et, dans les secteurs concernés, à la fraude aux règles du détachement. L'État, signataire aux côtés des organisations professionnelles, participe également à cette démarche en s'engageant notamment à promouvoir des actions de sensibilisation ou de contrôle renforcées dans les secteurs identifiés et à relayer de manière pertinente les signalements transmis.

Depuis l'entrée en vigueur du PNLTI 2013-2015, deux nouvelles conventions nationales de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal ont ainsi été signées pour la sécurité privée (12 décembre 2012) et l'agriculture (24 février 2014).

En outre, d'autres secteurs professionnels ont entamé des démarches en vue de l'élaboration de nouvelles conventions :

- bâtiment et travaux publics (BTP) : la première convention de lutte contre le travail illégal pourrait être négociée dans l'ensemble du secteur du BTP ;
- transport de déménagement : la convention, initiée par les partenaires sociaux est négociée avec le ministère des transports (direction générale des infrastructures, des transports et de la mer – DGITM) et le ministère du travail (direction générale du travail – DGT) ;
- transports : à la suite de la table ronde interministérielle du 3 octobre 2013, une convention de lutte contre le travail illégal sera négociée pour le secteur de transports routiers de marchandises avec les ministères en charge des transports et du travail (DGITM et DGT).

Lors de la réunion de la CNLTI du 5 décembre 2013, l'intérim et la propreté ont été désignés comme des secteurs dans lesquels des initiatives partenariales pourraient utilement être engagées.

Par ailleurs, le comité de suivi de la convention nationale de partenariat dans le secteur de la sécurité privée sera réuni au printemps pour dresser

le bilan des actions engagées, donner une nouvelle impulsion aux engagements pris et favoriser sa déclinaison dans les régions.

Enfin, un groupe de travail comprenant les administrations et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal ainsi que les partenaires sociaux tirera les enseignements des conventions nationales signées en 2013 et 2014 pour redéfinir et enrichir le contenu des futures conventions de partenariat avec les branches professionnelles.

Le PNLT 2013-2015 recense plus de 350 conventions locales, régionales ou départementales signées ces dernières années.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

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

I.1. DIMENSION SOCIALE DE L'UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE

Le Conseil européen des 13 et 14 décembre 2012 a présenté une feuille de route pour l'achèvement de l'Union économique et monétaire (UEM), dans laquelle la dimension sociale de l'UEM et le dialogue social étaient évoqués.

Le Conseil européen des 27 et 28 juin 2013 a convenu de renforcer la dimension sociale de l'UEM, notamment par le recours à des indicateurs appropriés en matière sociale et en matière d'emploi, dans le cadre du "semestre européen". Il a également annoncé la communication de la Commission sur la dimension sociale de l'UEM.

La Commission a présenté cette communication, le 2 octobre 2013, dont les principaux points sont :

Renforcer la surveillance et la prévention

La Commission propose de mettre en place un tableau de bord avec des indicateurs en matière sociale et d'emploi afin de mettre en lumière les évolutions dans les divergences entre les États membres et de favoriser

la coordination des politiques d'emploi. Il est à noter que ce tableau ne déclenchera pas de mesures correctives, comme c'est le cas pour les déséquilibres macroéconomiques dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique.

En effet, dans le cadre de la procédure sur les déséquilibres économiques, il existe un mécanisme d'alerte, basé sur des indicateurs, qui peut entraîner des sanctions des États membres de la part de la Commission. En d'autres termes, ces indicateurs sociaux serviront davantage à identifier le plus tôt possible les disparités entre les États pour pouvoir notamment orienter l'utilisation des fonds de l'UE : Fonds social européen (FSE), garantie jeunes, etc. Les marqueurs initialement introduits sont le taux de chômage et son évolution, le taux des NEET (pourcentage de jeunes en dehors du système éducatif, sans emploi ni apprentissage) et le taux de chômage des jeunes, le revenu réel par ménage, le risque de pauvreté de la population active et le barème des inégalités.

Renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance économique

La Commission entend impliquer davantage les syndicats et les employeurs, tant au niveau européen qu'au niveau national, dans la définition et la mise en œuvre des recommandations de politiques au cours du "semestre européen", et par une meilleure utilisation des budgets nationaux et européens.

Les organisations syndicales et patronales européennes – la Confédération européenne des syndicats (CES), BusinessEurope, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP) – ont conclu avant l'été un texte sur la gouvernance de l'UEM.

La CES a favorablement accueilli la mise en place d'indicateurs sociaux, même si elle considère le contenu pas assez ambitieux et notamment l'absence de pouvoir contraignant.

La France a soutenu le renforcement de la dimension sociale de l'UEM et le principe de la prise en compte d'indicateurs sociaux dans l'examen des déséquilibres de la zone euro. Ceux-ci doivent être identifiés et anticipés au moyen d'indicateurs-clés mesurant l'évolution de l'emploi, du chômage, de la pauvreté, de l'accès à la protection sociale, de la distribution des revenus.

En revanche, les indicateurs sociaux identifiant les risques de divergence et de déséquilibre ne peuvent pas, par nature, se prêter à une logique

de mécanisme d'alerte et entraîner des mesures de correction automatique comme c'est le cas dans le cadre de la procédure de correction des déséquilibres macroéconomiques (MIP), dans la mesure où ces indicateurs sont connus avec deux ans de retard par rapport à la période couverte. Cependant, ils permettront de donner une indication sur la situation de divergence ou de convergence entre les États membres en matière sociale.

La dimension sociale de l'UEM a fait l'objet de plusieurs débats au sein du Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) mais également lors des Conseils européens d'octobre et de décembre 2013.

Le Conseil EPSCO du 9 décembre 2013 a approuvé le tableau de bord des indicateurs sociaux et d'emploi, dans la perspective du Conseil européen des 19 et 20 décembre 2013 qui a adopté des conclusions, au titre de la dimension sociale de l'UEM (voir encadré ci-dessous).

**Conclusions du Conseil européen des 19 et 20 décembre 2013
sur la dimension sociale de l'UEM**

“38. Le Conseil européen rappelle l'importance des évolutions dans le domaine social et de l'emploi dans le contexte du semestre européen. Sur la base des travaux menés par le Conseil, le Conseil européen confirme l'intérêt que présente le recours à un tableau de bord d'indicateurs essentiels en matière sociale et d'emploi tel que décrit dans le rapport conjoint sur l'emploi.

39. Il y a lieu en outre de poursuivre rapidement les travaux en ce qui concerne le recours à des indicateurs en matière sociale et d'emploi s'inspirant de ce qui a été proposé par la Commission, l'objectif étant que ces nouveaux instruments soient utilisés dans le cadre du semestre européen de 2014. Le recours à cet éventail plus large d'indicateurs aura pour seule finalité de permettre de mieux appréhender les évolutions dans le domaine social.

40. Les autres mesures visant à renforcer la dimension sociale dans la zone euro revêtent un caractère facultatif pour les États membres qui n'ont pas adopté la monnaie unique et seront pleinement compatibles avec le marché unique à tous les égards.”

Au-delà de ces avancées, le renforcement de la dimension sociale de l'UEM, pour la France, doit également se traduire dans sa gouvernance, à travers :

- un rôle réaffirmé de l'EPSCO comme enceinte de référence pour les orientations touchant les domaines de l'emploi, de la protection sociale, et, s'agissant d'orientations des politiques entre membres de la zone euro, à travers la réunion du Conseil EPSCO (et de ses comités) en format zone euro ;

- un renforcement du dialogue social au sein de l'UEM par l'intermédiaire d'une réforme du sommet tripartite, et par une plus grande association des partenaires sociaux à l'élaboration du rapport annuel de la croissance, ce, dès la phase de diagnostic ;
- un droit d'alerte des partenaires sociaux vis-à-vis du Conseil et de la Commission lorsqu'ils identifieraient un risque de déséquilibre social.

1.2. PROGRAMME “REFIT”

Contenu

Depuis plusieurs années, la Commission européenne a mis en place une politique de “réglementation intelligente” visant à obtenir pour chaque réglementation européenne, les objectifs et résultats escomptés, de la façon la plus efficace et la moins lourde possible, grâce à un cadre réglementaire de qualité.

La simplification de la législation, qui constitue un enjeu important pour la croissance, l'innovation et la création d'emplois, fait partie de cette politique de réglementation intelligente.

Afin de parvenir à des résultats concrets, la simplification doit être inscrite de manière systématique dans le processus législatif et réglementaire européen selon les points suivants :

- alléger la charge administrative et réglementaire pour les entreprises, en premier lieu les petites et moyennes entreprises (PME), les citoyens et l'ensemble des acteurs concernés ;
- simplifier les procédures et réduire les délais ;
- améliorer la lisibilité et la compréhension de la législation ;
- limiter les charges pesant sur les administrations nationales dans le cadre des transpositions.

Pour la France, il est important de dépasser l'approche purement quantitative de la réduction des charges, qui a constitué la priorité trop exclusive des initiatives en faveur du “mieux légiférer” au cours de cette période. La simplification de la législation doit être mise en œuvre en garantissant que le niveau d'exigence dans des domaines essentiels tels que la protection des consommateurs et des travailleurs ou la protection de l'environnement ne soit pas diminué.

L'exercice de simplification doit engager les États membres, les institutions européennes et l'ensemble des parties prenantes sur la base d'une collaboration concrète. Il est également important de poursuivre les

échanges de bonnes pratiques, afin de tirer parti dans chaque État membre et au niveau européen des expériences déjà conduites.

Dans sa première communication de 2012 intitulée “Pour une réglementation de l’UE bien affûtée”⁽¹⁾ (REFIT), la Commission a rappelé qu’elle “*entend faire de l’identification des coûts inutiles et des domaines nécessitant une amélioration de la performance une partie intégrante et permanente de son processus d’élaboration et de planification des politiques dans l’ensemble de la législation de l’UE*”.

Dans cette optique, la Commission fait un examen régulier de l’acquis, afin d’identifier les textes devenus obsolètes et proposer leur abrogation, de procéder à une codification afin de simplifier l’acquis et d’améliorer l’accès au droit, de proposer des mesures d’harmonisation, qui en posant une règle commune et appliquée de manière uniforme, constitue un gage de simplification et de poursuivre les exercices d’évaluation ex-post de l’acquis (“fitness checks”).

Une nouvelle communication a été présentée par la Commission le 2 octobre 2013⁽²⁾. Cette communication présente les premiers “résultats” de l’exercice REFIT et propose un vaste programme d’analyse et de réforme législative, dès 2014. En outre, une des annexes énumère les propositions que la Commission souhaite retirer.

REFIT et la législation sociale

La communication de la Commission établit un bilan de l’acquis et envisage des pistes en matière de simplification de la législation européenne dans les domaines très divers : emploi, santé, statistiques, affaires intérieures, justice, marché intérieur, fiscalité et douanes, agriculture et pêche, commerce, transport, concurrence, environnement et énergie.

Plus précisément, dans les domaines du travail et de l’emploi, REFIT concerne plusieurs textes :

- dans la liste des législations soumises à une évaluation, la Commission évoque l’ensemble des textes relatifs à la santé et la sécurité au travail, dont l’évaluation doit être finalisée à la fin de 2015 (des propositions pourraient suivre, en fonction des résultats de l’évaluation) ;
- dans la partie sur les initiatives nouvelles visant à simplifier, à réduire la charge administrative et/ou à codifier la législation, la Commission prévoit la “consolidation” des trois directives sur l’information et la consultation des travailleurs (directive 2001/23/CE “transfert d’entreprise”,

1) COM (2012) 746 final du 12 décembre 2012.

2) “Programme pour une réglementation affûtée et performante” (REFIT). Résultats et prochaines étapes, COM (2013) 685, 2 octobre 2013.

directive 98/59/CE “licenciement collectif”, directive-cadre 2002/14/CE). Les partenaires sociaux devront être consultés sur l’opportunité de la démarche, ainsi que sur le contenu de l’initiative (d’autant plus, s’il s’agit d’une refonte, avec modifications éventuelles) ;

- dans la partie proposant le retrait de certains textes, la Commission indique qu’elle “renonce à faire des propositions” (du moins, pendant la mandature actuelle) pour six domaines dans lesquels elle avait déjà engagé des travaux préparatoires : la santé et la sécurité au travail pour les coiffeurs, les écrans, les troubles musculo-squelettiques, la fumée de tabac ambiante, les cancérigènes et les mutagènes.

REFIT à l’ordre du jour du Conseil européen du 25 octobre 2013

Lors de ce Conseil européen, la contribution française sur la simplification stipulait que *“la simplification de la législation doit être mise en œuvre en garantissant que le niveau d’exigence dans des domaines essentiels tels que la protection des consommateurs et des travailleurs ou la protection de l’environnement ne sera pas diminué”*.

Les conclusions du Conseil européen du 25 octobre 2013 abordent cet aspect en particulier (voir encadré ci-après).

Conclusions du Conseil européen du 25 octobre 2013 sur le volet “réglementation intelligente”

“Adéquation de la réglementation

29. Il est nécessaire de disposer d'une réglementation au niveau de l'Union pour pouvoir atteindre les objectifs stratégiques de l'UE, y compris le bon fonctionnement du marché unique. À cet égard, il convient d'assurer un maximum de transparence et de simplicité et de réduire autant que faire se peut les coûts, tout en gardant toujours à l'esprit la nécessité de protéger comme il se doit les consommateurs, la santé, l'environnement et les salariés.

30. Le Conseil européen salue la communication que la Commission a récemment présentée sur un programme pour une réglementation affûtée (REFIT), dans laquelle celle-ci prend acte des travaux déjà entrepris ces dernières années pour réduire la charge imposée par la législation, en particulier pour les PME, et propose de nouvelles mesures ambitieuses pour alléger le cadre réglementaire de l'UE. Le Conseil européen demande à la Commission de faire de nouvelles propositions de fond dans ce domaine.

31. Le Conseil européen demande instamment à la Commission et au législateur de mettre rapidement en œuvre le programme REFIT, entre autres au moyen d'une simplification de la législation existante de l'UE, en retirant les propositions devenues inutiles et en abrogeant les actes législatifs obsolètes.

32. À cette fin, le Conseil européen insiste sur la nécessité de contrôler les progrès accomplis, au moyen d'un tableau de bord complet destiné à suivre les progrès réalisés au niveau européen et au niveau national, et à faciliter l'établissement d'un dialogue sur l'adéquation de la réglementation. Il salue les mesures prises par les États membres et l'UE visant à mieux identifier les réglementations excessivement pesantes, prenant note à ce sujet des principes de subsidiarité et de proportionnalité. Des efforts importants doivent être fournis à cet égard, tant au niveau de l'UE qu'au niveau national. Le Conseil européen attend avec intérêt de marquer son accord sur de nouvelles mesures allant dans ce sens lors de sa réunion de juin et reviendra sur la question chaque année dans le cadre du semestre européen.”

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a lancé plusieurs consultations publiques auprès des partenaires sociaux, au cours de 2013 dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales.

II.1. CONSULTATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE SUR LES ACCORDS TRANSNATIONAUX

La Commission européenne a lancé, fin 2012, une consultation sur les accords transnationaux d'entreprise, ouverte à toutes les parties prenantes, sur l'intérêt et les façons de soutenir les négociations d'accords transnationaux.

La Commission voit un intérêt au développement de cette pratique qui porte sur des thèmes faisant l'objet de politiques communautaires (santé et sécurité au travail, discrimination, restructuration, etc.). Pour cette raison, elle est soucieuse des obstacles qui peuvent surgir avant, pendant ou après une négociation transnationale et qui peuvent être de nature à dissuader ou ralentir le développement de ces négociations.

La Commission a interrogé les parties prenantes sur l'utilité ou non pour l'UE d'élaborer un cadre optionnel sur la négociation de ces accords.

Ce cadre de référence se concentre autour de cinq axes considérés comme essentiels pour son élaboration :

- la mise en place d'un mécanisme de mandat de négociation garantissant la légitimité et la capacité des négociateurs ;
- la transparence des engagements avec la notification de l'accord à une autorité publique ou à une instance paritaire mise en place par les partenaires sociaux ;
- le suivi et la mise en œuvre de l'accord ;
- la reconnaissance automatique d'un effet juridique identique à celui reconnu aux accords nationaux, ou bien une invitation ou une obligation pour les interlocuteurs au niveau local de prendre les mesures qui s'imposent pour donner à l'accord européen, une portée juridique identique à celle qui est reconnue à un accord national ;
- un mécanisme de résolution alternative des conflits pouvant surgir sur l'interprétation ou l'application d'un accord transnational.

II.2. CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE NOUVEAU CADRE POLITIQUE EUROPÉEN EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

La Commission européenne a lancé, le 31 mai 2013, une consultation publique sur le nouveau cadre politique européen en matière de sécurité et de santé au travail.

Cette consultation a pour principal objectif de recueillir les avis et les contributions de toutes les parties intéressées par les différentes orientations potentielles de la future politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail, afin de déterminer les problèmes actuels et à venir dans ce domaine, ainsi que les moyens de les résoudre.

Les résultats de l'évaluation de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, qui servent de base à la consultation, confirment l'importance de la dimension européenne de la sécurité et de la santé au travail, notamment en ce qui concerne la tendance positive à la baisse du nombre d'accidents du travail et le rôle de la stratégie de l'UE dans la coordination des efforts et l'établissement d'un cadre d'action commun.

Cette consultation précise qu'il semble notamment nécessaire d'améliorer la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail dans les PME et les micro-entreprises, de développer des outils plus précis de suivi et de recueil des données, de mettre davantage l'accent sur les risques nouveaux et les maladies professionnelles émergentes et de régler efficacement les problèmes de sécurité et de santé au travail qui sont liés au vieillissement de la population active.

II.3. CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LE RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE POUR LA PRÉVENTION DU TRAVAIL NON DÉCLARÉ

La Commission européenne a lancé le 4 juillet 2013, une consultation des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 TFUE, sur le renforcement de la coopération entre États membres de l'UE pour la prévention et la dissuasion du travail non déclaré.

Du fait de la crise économique et sociale, la préoccupation concernant le travail non déclaré figure parmi les priorités de la politique de l'UE pour améliorer la création d'emplois, la qualité de l'emploi et l'assainissement budgétaire. Le travail non déclaré nuit à l'emploi, à la productivité et aux

conditions de travail, à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie. Il ne permet pas la constitution de droits à pension ou l'accès aux soins de santé. En outre, il a de lourdes conséquences budgétaires en ce qu'il entraîne une perte de recettes fiscales et de cotisations sociales.

Les partenaires sociaux ont un rôle fondamental à jouer aux côtés des pouvoirs publics. Ils ont fait part de leur préoccupation à l'égard du travail non déclaré dans de nombreux États membres et ont invité les États à lutter contre en améliorant notamment la coopération entre les administrations sociales et en décidant d'initiatives communes en fonction de la situation nationale.

La Commission souhaite que soit examinée la façon de renforcer la coopération au niveau de l'UE entre les autorités administratives, telles les inspections du travail, la sécurité sociale, les autorités fiscales et de l'immigration. Une coopération renforcée préserverait la répartition actuelle des compétences entre le niveau national et celui de l'UE (voir encadré ci-après).

Présentation du projet “euro détachement” pour l’année 2013-2014

Les partenaires sociaux sont des acteurs à part entière de la prévention des abus en matière de prestations de service internationales et de la lutte contre les fraudes au détachement, aux fins de défendre les droits des salariés détachés et de préserver dans l’ensemble de l’Union européenne des conditions de travail et d’emploi conformes aux standards des pays d’accueil.

Dans le cadre de l’amélioration de la lutte contre les fraudes au détachement à l’échelle européenne, les partenaires sociaux européens sont associés à un certain nombre de projets pilotés par l’Institut national du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et financés par la Commission européenne qui ont pour objet de partager les expériences sur les questions de détachement, contribuer à l’effectivité des règles et prévenir les abus.

Les partenaires sociaux ont ainsi été associés au projet “euro détachement” mené en 2012 pour travailler sur ces questions aux côtés des administrations du travail d’un certain nombre d’États membres de l’Union européenne³⁾.

À l’issue du projet, un document de synthèse a été établi “détachement des travailleurs : améliorer les collaborations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe”, résultat du travail collectif conduit par les 20 membres du comité de pilotage et les 98 participants aux ateliers de travail transnationaux du projet. Il est disponible sur le site “euro détachement” (<http://www.eurodetachement-travail.eu/>).

Conçu comme un outil opérationnel, il est construit à partir des registres d’actions identifiés pour assurer un meilleur respect du cadre juridique du détachement : informer, sensibiliser, surveiller contrôler, anticiper, prévenir, agir au plan transnational. Un chapitre spécifique est par ailleurs dédié au rôle des partenaires sociaux. Chaque item est composé d’une partie restituant les résultats des échanges entre les différents participants et d’une autre rappelant les compétences et rôles de chacun des acteurs. Des fiches actions ont également été réalisées par les participants, sur la base de leur expérience et des leviers d’actions identifiés. Outil précieux, ce document témoigne à la fois de la diversité des situations et des enjeux communs, au-delà des différences de législation et d’organisation des États membres.

Le nouveau projet, piloté par l’INTEFP et dont la direction générale du travail (DGT) est co-organisatrice, se déroulera pendant l’année 2014. Toujours avec l’objectif d’assurer une meilleure application de la directive 96/71/CE relative aux travailleurs détachés, il portera sur l’amélioration des coopérations administratives transnationales notamment par l’organisation de périodes d’immersion de membres des inspections du travail dans différents États membres. Les partenaires sociaux seront associés, à la fin 2014, à l’analyse des retours d’expérience des agents de contrôle afin d’élaborer des outils pratiques permettant de renforcer la coopération.

La Belgique, l’Espagne, l’Estonie, la Finlande, l’Irlande, l’Italie, la Lituanie, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal et la Roumanie sont engagés, aux côtés de la France.

³⁾ France, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie.

Le caractère transnational du phénomène ne cessant de s'affirmer, une plateforme comprenant des représentants des États membres et à laquelle seraient associés les partenaires sociaux, est une option privilégiée que la Commission européenne souhaite proposer aux États membres (voir encadré ci-dessous).

Présentation du projet de création d'une "plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré"

Dans son programme de travail pour 2014, la Commission européenne a décidé de poursuivre son examen sur la façon de renforcer la coopération au niveau de l'UE entre les autorités du dépistage, de la prévention et de la sanction du travail non déclaré, telles que les inspections du travail, la sécurité sociale, les autorités fiscales et de l'immigration.

Une telle coopération renforcée doit contribuer à consolider l'efficacité des politiques de lutte contre le travail illégal, avoir un impact positif sur la création d'emplois (par un transfert de l'emploi illégal vers l'emploi légal), et sur les recettes fiscales ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

En effet, si les États membres disposent d'ores et déjà des instruments nécessaires à la prévention et à la sanction du travail non déclaré, la dimension transnationale croissante du phénomène implique aujourd'hui que la coopération au niveau de l'Union se développe, sans pour autant revenir sur la répartition des compétences entre les échelons nationaux et communautaire.

Dans ces conditions, cette coopération renforcée pourrait passer par la création d'une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré. En permettant le partage des bonnes pratiques et la définition de principes communs, cette plateforme devrait aboutir à une approche plus globale et cohérente de la lutte contre le travail non déclaré.

La Commission a souhaité que les partenaires sociaux européens (TUNED-EUPA, UNI-Europa, EuroCommerce, CES, CESI, FSESP, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, CER, CoESS, GEOPA-COPA, Eurociett, FENI et HOTREC) soient associés à ce projet. Une première phase de consultation a eu lieu du 4 juillet au 4 octobre 2013, et une seconde phase est en cours de déroulement. Les partenaires sociaux européens ont déjà reconnu l'utilité d'une telle plateforme pour le renforcement de la coopération entre les États membres et ont souligné la nécessité pour les partenaires sociaux interprofessionnels européens de participer à ces travaux.

De son côté, le Parlement européen a adopté le 14 janvier 2014 une résolution par laquelle il invite la Commission à établir une plateforme européenne sur le travail non déclaré à l'intention des inspecteurs du travail au sein de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et à en faire une mission supplémentaire de cette agence. Celle-ci pourrait être chargée d'organiser le travail de la plateforme et de faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale

- BusinessEurope
- Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP)
- Confédération européenne des syndicats (CES)

2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises

- Confédération européenne des cadres (CEC)
- EUROCADRES (Conseil des cadres européens)
- Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)

3. Organisations spécifiques

- Eurochambres

4. Organisations sectorielles représentant les employeurs

- Airports council international Europe (ACI EUROPE)
- Airport services association (ASA Europe)
- Association européenne de l'acier (Eurofer)
- Association des armateurs de la communauté européenne (ESCA)
- Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
- Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
- Association des producteurs européens de potasse (APEP)
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
- Association européenne des employeurs hospitaliers (HOSPEEM)
- Association européenne des industries minières (Euromines)
- Association européenne des ligues professionnelles (EPFL)
- Association européenne des radios (AER)
- Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal)
- Association of european airlines (AEA)
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
- Civil air navigation services organisation (CANSO)
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries de l'ameublement (EFIC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (Coiffure EU)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)

- Confederation of european paper industries (CEPI)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Council of european employers of the metal, engineering and technology-based industries (CEEMET)
- Employeurs des administrations publiques européennes (EUPAE)
- European chemical employers group (CEEG)
- European club association (ECA)
- European confederation of private employment agencies (Eurociett)
- European federation of national insurance associations (Insurance Europe)
- European federation for print and digital communication (Intergraf)
- European rail infrastructure managers (EIM)
- European regions airline association (ERA)
- European sea ports organisation (ESPO)
- European ships and maritime equipment association (SEA Europe)
- European union of the natural gas industry (Eurogas)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEEE)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Federation of european private port operators (FEPORT)
- Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF)
- FoodServiceEurope
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA-COPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- Industrial Minerals Association Europe (IMA)
- International air carrier association (IACA)
- Ligue européenne des associations d'employeurs dans le secteur des arts du spectacle (PEARLE)
- Organisation européenne de bateliers (OEB)
- Organisation européenne des industries alimentaires (FoodDrinkEurope)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne de radio-télévision (UER)
- Union européenne des producteurs de granulats (UEPG)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC)

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne des arts et du spectacle (EAEA)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- Conseil international des dockers (IDC)
- European cockpit association (ECA)
- Fédération des syndicats de l'industrie (IndustriAll European Trade Union)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels (FIFPro)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Union network international – Media and entertainment international – Europe (EURO MEI)
- Union network international – Europe (UNI Europa)

Source : Commission européenne "Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE". Dernière mise à jour : novembre 2013.

III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour mission :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'Union européenne ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2013, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée par l'Irlande puis par la Lituanie.

III.1. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTE IRLANDAISE : PREMIER SEMESTRE 2013

III.1.1. Dans le domaine de l'emploi

Chômage des jeunes : première priorité pour l'emploi de la présidence irlandaise

L'Irlande a souhaité créer une dynamique visant à lutter contre les causes du chômage des jeunes notamment à travers l'éducation, la formation et le développement des compétences. La présidence s'est appuyée sur les travaux de l'agence européenne de Dublin (Eurofound), qui venait de publier une étude sur "les jeunes ni étudiants, ni employés, ni stagiaires".

La présidence a également fait avancer le dossier de la "Garantie pour la jeunesse", qui tend à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité pour un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi.

Réduction des barrières persistantes au sein du marché intérieur européen

La reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles fait déjà l'objet d'une directive qui assure le principe de liberté de circulation des travailleurs européens (directive 2005/36 sur la reconnaissance mutuelle des diplômes, entrée en vigueur en octobre 2007), mais l'Irlande souhaitait avancer vers davantage d'harmonisation avec la mise en place d'une carte professionnelle individuelle, à même de renforcer la reconnaissance mutuelle des qualifications au niveau de l'UE.

L'accord sur le programme "Erasmus pour tous" devrait venir compléter cette première mesure et accompagnera la poursuite de la mobilité des étudiants au sein de l'Union européenne.

La présidence a avancé sur la directive relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire. Celle-ci a pour but de promouvoir la libre-circulation des travailleurs et de faciliter la mobilité professionnelle en supprimant les obstacles.

III.1.2. Dans le domaine du travail

L'Irlande a, comme les présidences précédentes, poursuivi les débats sur le renforcement de l'effectivité des dispositions de la directive détachement des travailleurs 96/71/CE avec la poursuite des négociations sur la directive d'exécution.

La présidence irlandaise s'est achevée avec plusieurs succès, notamment concernant les négociations sur les champs électromagnétiques.

En effet, la présidence a abouti à un accord sur la proposition de directive sur les exigences de santé et de sécurité pour les travailleurs exposés à des risques dus à des agents physiques (champs électromagnétiques). Le texte prévoit d'établir une obligation pour l'employeur d'évaluer les risques liés à l'exposition à des champs électromagnétiques et de prendre les mesures nécessaires pour réduire ces derniers.

Parmi les autres thèmes discutés sous cette présidence, la proposition de directive relative à l'introduction de quotas de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées est à signaler.

Enfin, la présidence irlandaise entendait favoriser la ratification par l'ensemble des États membres des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail domestique (Convention n° 189) et sur les produits chimiques (Convention n° 170).

III.2. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTENCE LITUANIENNE : SECOND SEMESTRE 2013

La présidence lituanienne a défini quatre priorités dans le secteur de l'emploi et des politiques sociales :

- de meilleures opportunités pour l'emploi, principalement pour la jeunesse ;
- une meilleure protection pour les travailleurs ;
- le renforcement de la dimension sociale ;
- l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

La présidence a dû traiter de nombreux dossiers, dont :

- la déclaration du Conseil sur l'alliance européenne pour l'apprentissage ;
- la mise en œuvre de la recommandation portant garantie pour la jeunesse ;
- le règlement sur le fonds européen d'ajustement à la mondialisation ;
- la décision sur les services publics de l'emploi.

Elle a rencontré de beaux succès, notamment :

- en arrachant *in extremis* un accord au sein du Conseil sur le complexe dossier de la directive d'exécution de la directive relative au détachement des travailleurs (pour l'orientation générale obtenue lors du décembre 2013 - voir encadrés) ;
- en obtenant un accord au sein du COREPER sur la proposition de directive sur les mesures destinées à faciliter la libre circulation des travailleurs ;
- en trouvant un accord avec le Parlement européen sur la directive modifiant les directives en matière de santé et de sécurité au travail afin de les aligner avec le règlement CLP ("classification, étiquetage et emballage") ;
- sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, que la présidence avait par ailleurs placées parmi ses priorités, les travaux ont porté sur la proposition de directive "meilleur équilibre dans les conseils d'administration des entreprises" et sur la recommandation sur l'inclusion sociale des Roms.

La lutte contre les abus et les fraudes au détachement

La conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 a réaffirmé l'importance des enjeux de la lutte contre les cas de détournements et de fraudes au détachement qui conduisent à des situations inacceptables de concurrence déloyale et de dumping social. La feuille de route qui en est issue a ainsi rappelé l'engagement du Gouvernement à agir pour que les négociations européennes de la directive détachement prennent en compte l'exigence d'un cadre protecteur et invité les partenaires sociaux à se mobiliser pour participer à la lutte contre les abus. Elle a également précisé que le comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI) aborderait les questions nationales et européennes relatives au détachement de travailleurs.

Le CDSEI a ainsi été réuni sur ces questions lors des réunions du 3 octobre et du 5 décembre 2013 et du 24 janvier 2014.

Conformément à ce qui avait été présenté aux partenaires sociaux, la France a maintenu une position ferme lors des négociations de la directive d'exécution de la directive détachement proposée par la Commission européenne en mars 2012, afin d'aboutir à un texte ambitieux à la hauteur des enjeux liés aux contournements, par certaines entreprises, des règles qui s'appliquent dans le cadre de la prestation de service internationale.

Le projet de directive réaffirme ainsi clairement la possibilité pour les États d'exiger le dépôt d'une déclaration préalable de détachement avant toute prestation. Il rappelle également, afin de faciliter une approche plus uniforme dans l'ensemble des États membres, les éléments de faits qui peuvent servir à caractériser une situation de détachement. Il exige, de plus, des États membres qu'ils mettent en place les dispositifs nécessaires au respect des règles relatives au détachement. Ils doivent ainsi renforcer les mécanismes de coopération administrative en s'assurant d'une part que les salariés détachés sont en capacité de faire valoir leurs droits acquis pendant la période de détachement, notamment lorsque leur droit à rémunération n'a pas été respecté, et d'autre part, que des sanctions administratives prononcées à l'encontre d'une entreprise établie dans un autre État membre soient effectivement exécutées.

Ce sont les articles 9 et 12 du projet de directive qui ont cristallisé les discussions. Le compromis trouvé lors du Conseil du 9 décembre 2013 a permis à la France d'emporter un accord sur ses positions concernant ces deux articles. La liste des documents exigibles auprès des entreprises en cas de contrôle est bien une liste ouverte qui permettra aux services de contrôle de continuer à pouvoir exiger tout document nécessaire aux investigations en cas de suspicion de travail illégal. Toutefois, pour favoriser la sécurité juridique de ce nouveau cadre, la Commission, les autres États et les entreprises devront être informés des documents qui pourront être exigés dans chaque État membre au-delà du socle minimal. Par ailleurs, les entreprises donneuses d'ordres seront responsabilisées au regard des agissements de leurs sous-traitants directs, obligatoirement et dans tous les États. Cette responsabilisation obligatoire limitée au secteur du bâtiment et des travaux publics pourra prendre soit la forme d'une solidarité financière, soit celle d'un mécanisme de sanctions équivalentes du donneur d'ordres

L'adoption du texte finalisé est en cours.

Conférence sur le droit du travail de l'UE à Bruxelles le 21 octobre 2013

La Commission européenne a organisé à Bruxelles une conférence sur le droit du travail de l'UE le 21 octobre 2013. Un grand nombre de ministres du travail et de l'emploi étaient présents, dont Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi que des organisations européennes et nationales de partenaires sociaux, des institutions européennes, du Comité économique et social européen, de l'Organisation internationale du travail, ainsi que des experts et praticiens de toute l'UE.

La conférence était bâtie autour de trois grands axes :

- un agenda pour le travail décent : lutter contre la vulnérabilité des travailleurs non déclarés et renforcer la coopération au niveau de l'UE ;
- combattre la segmentation des marchés du travail : l'acquis communautaire et le contrat de travail à durée indéterminée unique ;
- gérer et anticiper le changement : le rôle des droits d'information et de consultation.

Cet événement a donc été l'occasion de recueillir les réactions de toutes les parties prenantes et d'entamer un débat public ouvert sur les priorités futures de l'Union dans le domaine du droit du travail.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

Décision relative au sommet social tripartite

Le 31 octobre 2013, la Commission a présenté une proposition de révision de la décision du Conseil de 2003 afin de la mettre en conformité avec le Traité de Lisbonne (création d'un président du Conseil européen, reconnaissance du rôle du sommet social tripartite dans le cadre du dialogue social de l'UE, abrogation de la base juridique qui a permis d'adopter la décision de 2003).

La Commission a proposé d'adapter la décision de 2003 aux changements institutionnels apportés par le Traité de Lisbonne tout en tenant compte des résultats positifs que le sommet social tripartite a permis d'obtenir récemment. Le texte proposé est donc proche de la pratique en cours depuis plusieurs années.

La France est favorable à cette proposition de décision du Conseil relative à un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi.

IV.1. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 14 MARS 2013

Le 14 mars 2013, en amont du Conseil européen de printemps, le sommet social tripartite a réuni les partenaires sociaux, la présidence du Conseil et la Commission, afin de discuter des moyens de sortie de crise, ainsi que de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire.

La Commission et le Conseil ont reconnu l'urgence sociale, que le fort taux de chômage démontre. Aucun responsable européen ne peut se montrer satisfait d'une situation dans laquelle on compte 26 millions de chômeurs, a déclaré le Premier ministre irlandais qui assurait la présidence du Conseil.

Pour répondre au défi à court terme, plusieurs instruments ont été développés, comme "l'initiative et la garantie pour la jeunesse"⁽⁴⁾ consistant

4) <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2013/03/conseil-epsco-garantie-jeunesse/index.html>
"Conseil EPSCO : les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales adoptent la garantie pour la jeunesse et réfléchissent au moyen de renforcer l'Europe sociale".

à garantir une offre d'emploi, de stage ou de formation, dans les quatre mois suivant l'inscription au chômage de tout jeune de moins de 25 ans.

Durant ce sommet, il a été indiqué que le modèle social européen reste un atout important et un avantage compétitif. Pour ce qui est des mesures sociales à moyen terme, la stratégie Europe 2020⁵⁾ doit aider à "trouver des mécanismes pour réduire les inégalités sociales". Elle compte ainsi parmi ses objectifs la réduction de la pauvreté et du décrochage scolaire ainsi que la hausse du taux d'emploi. Il serait possible d'aller plus loin dans la zone euro, avec le développement d'indicateurs qui "aideraient à mieux prendre en considération la dimension sociale dans les décisions et les réformes économiques".

Le président du Conseil européen s'est entretenu sur ce point avec le Comité économique et social puis avec le Conseil des affaires sociales et de l'emploi, à l'occasion d'une réunion informelle tenue le 28 février 2013. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs présenté le résultat d'un travail en commun sur le chômage des jeunes et la formation continue.

IV.2. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 24 OCTOBRE 2013

Le 24 octobre 2013, en amont du Conseil européen, s'est tenu le second sommet social tripartite de l'année, où les moyens de renforcer la dimension sociale de l'UE et de la zone euro furent au cœur des débats. L'autre thème à l'ordre du jour était l'importance de l'investissement.

En amont de la réunion, les partenaires sociaux, à savoir la Confédération européenne des syndicats (CES), l'organisation patronale européenne BusinessEurope, le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), avaient adressé une lettre commune au président de la Commission, José Manuel Barroso, et au président du Conseil, Herman Van Rompuy, insistant sur l'importance de l'investissement pour assurer une croissance durable.

Le sommet social tripartite s'est aussi emparé de la question de la dimension sociale de l'UE à la suite de la publication, le 2 octobre 2013, de la communication de la Commission européenne.

Le président de la Commission européenne a rappelé que la dimension sociale a toujours été une haute priorité pour la Commission européenne ainsi que le renforcement de la participation des partenaires sociaux.

5) <http://www.europaforum.public.lu/fr/dossiers-thematiques/2010/europe-2020/index.html>
"Europe 2020 : une stratégie économique européenne pour les dix prochaines années en discussion".

Les représentants des entreprises, comme les représentants des salariés, reconnaissent l'importance de la dimension sociale de l'Europe, mais les objectifs ou les moyens mis en avant pour la renforcer, ne sont pas les mêmes.

Le sommet a également abordé la question du renforcement de la participation à la gouvernance économique des partenaires sociaux. Là encore, un document a été publié en commun par les partenaires sociaux, qui veulent être durablement impliqués tout au long du processus du semestre européen. Ils souhaitent que la consultation, lancée à l'occasion de l'édition 2013 de l'examen annuel de la croissance soit poursuivie lors des prochaines échéances. De même, ils souhaitent être consultés pour l'analyse des programmes nationaux de réformes, les recommandations aux États membres et la procédure de déséquilibres macroéconomiques.

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le Comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

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

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 40 organisations patronales de 34 pays européens (dont tous les États membres de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.
- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 83 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. Les organisations syndicales françaises CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA sont adhérentes à cette confédération.
- EUROCADRES, ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE) soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE. L'organisation syndicale française CFE-CGC est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

Des journées de mobilisation à l'échelle européenne

Le 14 mars 2013, en marge du sommet social tripartite, il s'est tenu une manifestation contre l'austérité et pour l'emploi des jeunes, qui a réuni 15 000 personnes dans les rues de Bruxelles à l'appel de la Confédération européenne des syndicats.

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 43 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de concertations en 2013.

Certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, le dialogue social produit de nombreux textes de nature déclarative, dont la portée juridique est incertaine.

V.1. CHEMIN DE FER

Les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire se sont engagés à lutter contre la violence de tiers. Ils ont adopté le 5 décembre 2012, des recommandations conjointes sur la "promotion de la sécurité et du sentiment de sécurité face à la violence de tiers" qui déclinent, pour leur secteur, l'invitation à négocier sur ce thème contenu dans l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail signé en 2007 au niveau interprofessionnel.

Les objectifs poursuivis par les douze recommandations des partenaires sociaux sont :

- aider leurs membres (entreprises et syndicats affiliés) à prendre des mesures pour accroître la sécurité et le sentiment de sécurité des salariés et des voyageurs face à la violence de tiers ;
- contribuer à améliorer les conditions de travail dans le secteur ;
- amorcer des stratégies visant à prévenir et à traiter cette forme de violence en prenant des mesures pratiques de communication, de prévention, d'intervention et de suivi.

V.2. ÉLECTRICITÉ

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité représentés par l'organisation d'employeurs Eurelectric et par les fédérations syndicales FSESP et IndustriAll Europe ont adopté, le 15 mars 2013, un cadre d'action conjoint sur les compétences, les qualifications et l'anticipation du changement en Europe. Ils ont également fait le point sur la mise en

place d'un conseil sectoriel européen des compétences et adopté une déclaration conjointe sur l'encadrement des stages.

Les partenaires sociaux européens mettent en avant les thèmes prioritaires qui devront être traités au niveau le plus approprié à l'échelon national ou à celui de l'entreprise au cours des trois prochaines années.

Concernant le premier thème, l'anticipation, les signataires rappellent que la réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'adaptation au réchauffement climatique sont des facteurs de changement pour le secteur de l'électricité. Ils s'engagent à discuter ensemble de l'impact de la transition vers une économie à bas carbone sur le secteur de l'électricité, les entreprises et les emplois. Un suivi sera assuré au sein du comité de dialogue social sectoriel, en particulier en matière de formation au niveau des entreprises et à l'échelon national.

Pour ce qui est du deuxième thème, celui de la diversité, les partenaires sociaux s'engagent à discuter ensemble de la façon d'évaluer les processus de formation et de recrutement dans les entreprises du secteur afin d'assurer à tous les salariés, un pied d'égalité en matière d'accès à la formation et de reconnaissance des qualifications acquises.

Le troisième thème concerne les jeunes et les travailleurs âgés. Les partenaires sociaux soulignent que le recrutement de jeunes travailleurs est vital pour le futur de leur industrie. Ils précisent qu'ils se sont engagés, dans leur déclaration conjointe sur la formation tout au long de la vie de 2003, à accroître le nombre de places d'apprentissage dans les entreprises en vue de recruter des jeunes sur des postes à temps plein. Soutenant l'initiative lancée par la Commission européenne en faveur d'une garantie pour la jeunesse, ils vont travailler à accroître le nombre de jeunes en formation et à explorer la possibilité d'une garantie européenne pour la jeunesse propre au secteur de l'électricité afin de leur offrir, d'ici à 2020, des périodes d'études ou de formation. En ce qui concerne les salariés âgés, ils demandent à leurs membres d'engager des échanges selon un plan en dix étapes.

Les trois organisations signataires se sont engagées à faire un point d'étape au bout de six mois sur la mise en œuvre de leurs engagements, et leurs affiliés devront établir un rapport annuel sur les résultats des discussions menées, leur concrétisation et les bonnes pratiques mises en œuvre autour des trois axes définis par le cadre d'action.

V.3. AGROALIMENTAIRE

Les partenaires sociaux européens du secteur du sucre (EFFAT et CEFS) ont convenu, le 28 février 2013, de donner une priorité aux risques psychosociaux dans le contexte de la crise et des restructurations. Une autre réunion du comité de dialogue social sectoriel devait approfondir le sujet en tentant d'identifier et de prévenir ces risques.

Au mois de mai 2013, les partenaires sociaux européens de l'agroalimentaire (EFFAT et FoodDrinkEurope) ont adopté une position commune afin de dénoncer les politiques nationales mettant en place des taxes sur certains produits alimentaires ou boissons dans le cadre de politiques de santé publique visant à lutter contre l'obésité. Les signataires estiment que l'efficacité de telles mesures n'est pas prouvée et qu'elles mettent à mal la compétitivité des entreprises européennes.

V.4. SÉCURITÉ PRIVÉE

Les partenaires sociaux européens du secteur de la sécurité privée (UNI Europa et CoESS) ont adressé un courrier au Conseil européen, à la Commission européenne et au Parlement européen, dans le cadre des négociations en cours entre les trois institutions sur la directive relative aux marchés publics. Les signataires demandent à ce que les appels d'offres puissent exiger des entreprises qu'elles respectent les normes européennes et nationales en matière de formation professionnelle afin de ne pas sélectionner les candidats sur le seul prix le plus bas.

V.5. COMMERCE

Les partenaires sociaux européens du secteur du commerce (Uni Europa et l'organisation d'employeurs EuroCommerce) ont adopté, le 8 mars 2013, une position commune sur la proposition de directive de la Commission européenne relative aux institutions de retraites professionnelles. Les partenaires sociaux jugent que l'application des règles de solvabilité financière de la directive "solvability II" à ces régimes provoquerait une "sévère perte d'efficacité [...] sans apporter le moindre gain en termes de sécurité et de stabilité".

En outre, ils ont adopté, le 2 octobre 2013, une réponse commune à la consultation lancée par la Commission européenne sur le travail non déclaré.

V.6. SECTEUR POSTAL

Les partenaires sociaux européens du secteur postal (PostEurop pour les employeurs et UNI Europa pour les employés) ont signé, le 4 avril 2013, des conclusions communes concernant la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur l'environnement, dans le cadre de leur comité de dialogue social. La RSE est une thématique récurrente du comité de dialogue social européen du secteur postal. La question environnementale est ainsi creusée depuis 2011 dans un groupe de travail dédié. Les conclusions communes négociées par les partenaires sociaux européens reconnaissent l'engagement du secteur postal dans l'atténuation de l'impact environnemental de ses activités et présentent quelques unes des pratiques intéressantes mises en œuvre par les entreprises postales et les syndicats dans une perspective d'exemplarité.

Agir en interne et en externe

Au-delà de ces bonnes pratiques, les conclusions relèvent qu'il incombe aux opérateurs postaux une responsabilité particulière vis-à-vis de leurs sous-traitants. Mais le secteur postal se conçoit également, vu sa place dans la société, comme ayant un rôle à jouer pour sensibiliser les consommateurs aux enjeux environnementaux. Cela passe notamment par le fait d'offrir aux clients des "produits et solutions vertes", c'est-à-dire de développer "une gamme de plus en plus large de produits et de services neutres en carbone ou à faibles émissions et respectueux de l'environnement, afin d'aider les clients à réduire leur empreinte carbone et à générer de la valeur".

Sensibiliser les salariés

Concernant l'engagement des parties prenantes, les conclusions soulignent le rôle-clé des employés dans l'amélioration de la performance environnementale des opérateurs postaux. "Il est essentiel de sensibiliser les employés et de favoriser leur acceptation des changements liés à l'écologie" indiquent les conclusions communes, qui évoquent comme outils pour y parvenir, la formation mais aussi le dialogue social.

V.7. INDUSTRIE GRAPHIQUE

Les partenaires sociaux de l'industrie graphique européenne, (UNI Europa Graphical & Packaging pour les salariés et Intergraf pour les employeurs) ont mis en place, le 8 mai 2013, un comité de dialogue social sectoriel, après avoir intensifié leur collaboration depuis trois ans.

Les parties expliquent qu'après une recherche, menée en commun en 2010, sur le futur de l'industrie graphique en Europe, il était important de développer rapidement un dialogue social européen. Intergraf et UNI Europa Graphical & Packaging estiment que leur dialogue social européen "peut constituer un levier puissant pour le développement du secteur graphique européen". Ils ont adopté "un programme de travail ambitieux", dont le lancement d'une "étude prospective visant à explorer les différents scénarios possibles pour l'avenir du secteur de la communication dans son ensemble et les pistes de développement pour les entreprises graphiques en particulier". Ils continueront à promouvoir leur boîte à outils visant à accompagner le processus de transformation avec des éléments d'information et des instruments concrets pour mettre en place un changement socialement responsable.

V.8. AVIATION CIVILE

Le comité de dialogue social européen pour l'aviation civile, réuni le 6 juin 2013, a élu à sa présidence le français Emmanuel Jahan, représentant des affaires sociales du groupe Air France-KLM à Bruxelles. Le comité réunit les employeurs des différentes activités du secteur (compagnies, aéroports, services au sol, trafic aérien, etc.) sauf les low cost et les compagnies charters ainsi que les syndicats ECA et ETF. Par ailleurs, les partenaires sociaux européens ont lancé une étude sur les faux indépendants (bogus employment) dans le secteur de l'aviation civile.

V.9. PORTS

Les partenaires sociaux européens du secteur des ports maritimes, les fédérations syndicales ETF et IDC, et les organisations employeurs ESPO et FEPORT ont inauguré, le 19 juin 2013, le 43^e comité de dialogue social sectoriel européen. Le secteur emploie trois millions de personnes dans l'Union européenne. Ce comité a adopté un programme de travail qui porte sur la formation et les qualifications, l'attractivité du secteur envers les jeunes et la santé et la sécurité et la promotion de l'emploi féminin.

V.10. SUCRE

Le 26 juin 2013, le Parlement européen, dans le cadre de discussions avec le Conseil européen sur la réforme de la politique agricole commune (PAC) pour la période 2014-2020, a décidé, que l'actuel régime de quotas

nationaux de production de sucre ne sera prolongé que jusqu'en 2017 au lieu de 2020 comme prévu.

La Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) a dénoncé le "résultat d'un compromis politique conclu avec les consommateurs de sucre qui prétendent que ces quotas constituent une pratique anticoncurrentielle". L'EFFAT estimait que la prolongation des quotas garantissant un prix plancher pour les producteurs de betteraves "leur offrirait le temps nécessaire pour s'adapter à un marché dérégulé et favoriserait la réalisation de l'objectif à long terme de l'industrie sucrière européenne, à savoir l'amélioration de la compétitivité de manière durable". L'EFFAT, tout comme pour les employeurs, le Comité européen des fabricants de sucre (CEFS) avaient appelé ensemble, en 2012, à la prolongation de ces quotas jusqu'en 2020. Le secrétaire général de l'EFFAT, Harald Wiedenhofer, a rappelé que les restructurations engendrées par la première réforme de 2006 avaient provoqué *"la fermeture de 83 usines en Europe, soit pratiquement une sur deux, la perte de 22 000 emplois directs et de 110 000 emplois indirects. [...] Cette décision vient trop tôt après une drastique réforme pour laquelle le secteur a engagé une restructuration responsable"*, a souligné le CEFS, qui a fait part de sa "déception".

V.11. CONSTRUCTION ET RÉPARATION NAVALES

Les partenaires sociaux européens de la construction, de la réparation et de la transformation navales ont adopté, le 14 octobre 2013, une position commune sur les standards sociaux dans le secteur.

Le texte, qui a été signé par l'organisation patronale SEA Europe et la fédération syndicale européenne IndustriAll, dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel, "n'est pas contraignant et obéit au principe de subsidiarité au regard des réglementations nationales". Les signataires invitent les entreprises européennes du secteur à négocier et à développer davantage les standards sociaux communs édictés par la position commune. Ils appellent les employeurs à adhérer aux conventions collectives applicables, à reconnaître le droit d'adhérer à un syndicat et à fournir régulièrement des informations à leurs salariés sur les activités de l'entreprise et sur les sujets pouvant avoir un impact sur l'emploi et les conditions de travail. Ils doivent aussi impliquer les représentants des salariés dans l'élaboration des politiques de formation et en matière d'anticipation du changement.

Les signataires demandent aussi que les entreprises mettent en place une politique de prévention en santé et sécurité au travail et fournissent

des formations adéquates pour tous les salariés à cette fin. Ils appellent les employeurs à respecter les législations nationales et les conventions collectives eu égard aux conditions de travail et à la rémunération, tout en voulant œuvrer pour un renforcement de l'harmonisation en la matière, au moins au niveau européen.

Un chapitre important est consacré aux restructurations, avec un rappel des textes européens applicables et de la nécessité de développer en permanence la formation et les compétences des salariés afin d'assurer leur employabilité et de faciliter les transitions professionnelles.

Enfin, les signataires consacrent un dernier chapitre aux fournisseurs et sous-traitants dont le recours est une "pratique courante" dans le secteur, invitant les entreprises à exiger de leurs fournisseurs et sous-traitants qu'ils s'engagent à respecter les critères de responsabilité sociale et à adhérer aux principes des standards sociaux minimaux stipulés dans la position commune.

Les comités de dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

Les comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Composition et fonctionnement

Les comités de dialogue social sectoriel sont composés d'un maximum de 64 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Ces comités constituent une sorte de déclinaison du comité du dialogue social pour les divers partenaires sociaux européens au niveau sectoriel. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, de fixer l'ordre du jour et veiller au suivi des travaux.

Liste des comités de dialogue sectoriel

- Acier
- Administrations centrales
- Agriculture
- Ameublement
- Assurances
- Audiovisuel
- Aviation civile
- Banques
- Bois
- Chantiers navals
- Chaussures
- Chemins de fer
- Commerce
- Construction
- Éducation
- Électricité
- Football professionnel
- Gaz
- Gouvernement local et régional
- Hôpitaux
- Horeca*
- Industrie chimique
- Industrie extractive
- Industrie graphique (2013)
- Industrie papetière
- Métallurgie
- Navigation intérieure
- Nettoyage industriel
- Pêche maritime
- Ports maritimes (2013)
- Postes
- Restauration collective
- Sécurité privée
- Services aux personnes (coiffure)
- Spectacle vivant
- Sport
- Sucre
- Tannerie et cuir
- Télécommunications
- Textile et habillement
- Transport maritime
- Transport routier
- Travail intérimaire

* *Traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines, lieux d'hébergement de courte durée et établissements similaires.*

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, que pour leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen (directives 94/45/CE puis 2009/38/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE), la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE) et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration.

VI.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

La révision de la directive comité d'entreprise européen

Le cadre juridique relatif au CE européen a été modifié par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire.

L'article 22 de la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques autorise le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires à la transposition de cette directive.

L'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 a donc transposé les dispositions de la directive et vient compléter ou modifier des articles législatifs qui existent déjà dans le code du travail au titre IV du livre III de la deuxième partie du code (articles L.2341-1 et suivants). Cette ordonnance a été ratifiée par l'article 17 de la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable.

Actualité des comités d'entreprise européens en 2013

Au mois de février 2014, le site www.ewcdb.eu recensait un total de 1 291 comités d'entreprise européens (CE européen). En novembre 2012, ce même site précisait que ces instances étaient principalement présentes dans les secteurs de la métallurgie, la chimie, l'agroalimentaire et l'hôtellerie-restauration et que les principaux pays dans lesquels étaient implantées des sociétés ayant un CE européen en fonctionnement étaient l'Allemagne, les États-Unis, la Grande-Bretagne et la France.

En outre, dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi qui crée notamment de nouveaux droits collectifs par la représentation des salariés au conseil d'administration dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés, le groupe Pernod-Ricard envisage de renforcer le rôle du Comité d'entreprise

européen : lors de l'assemblée générale mixte du 6 novembre 2013, il a "prévu que le premier administrateur représentant les salariés soit désigné pour une durée de quatre ans par le Comité de groupe (France) et que le second soit désigné par le Comité d'entreprise européen, compte tenu du profil international du Groupe, pour une durée de quatre ans".

La liste qui suit n'est pas exhaustive et ne relève que certains faits marquants.

Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création

CE européens créés en 2013

■ DS Smith (4 mars 2013)

Le groupe britannique DS Smith (20 000 salariés) spécialisé dans l'emballage et le recyclage, a mis en place un accord de CE européen, le 4 mars 2013. Cet accord a été négocié à la suite de l'acquisition de la division packaging du papetier suédois SCA, en juillet 2012. Les deux entités ayant chacune un accord volontaire, les partenaires sociaux ont négocié un nouvel accord volontaire. Le préambule précise que si l'une des parties estime que le caractère volontaire de l'accord n'est plus "tolérable", alors une négociation sera enclenchée, cette fois sous l'égide de la directive du 6 mai 2009.

Le CE européen se réunit deux fois par an et un représentant de la fédération syndicale européenne UNI Graphical Packaging peut assister aux réunions en tant qu'expert du comité. Bien que volontaire, l'accord reprend l'acquis de la directive de 2009 et va plus loin sur un certain nombre de dispositions. Ainsi, la compétence transnationale du comité est étendue aux questions ne touchant directement qu'un pays mais qui peuvent avoir un impact indirect sur les salariés d'au moins un autre pays, par exemple, quand une fermeture de site ou des licenciements dans un pays entraînent des licenciements dans un autre pays.

Par ailleurs, sans doute en raison de l'histoire de ce comité né du rapprochement de deux groupes ayant chacun leur CE européen, l'accord contient une clause d'adaptation très précise, listant les différents cas possibles : acquisition d'une entreprise n'ayant pas de CE européen, acquisition d'une entreprise ayant déjà un CE européen, sortie du groupe d'une entité, fusion avec un autre groupe. Cet accord est aussi le premier accord à détailler précisément le rôle de membre du CE européen en précisant notamment l'obligation faite aux membres, prévue par la directive de

2009, d'informer les représentants du personnel au niveau national, voire l'ensemble des salariés.

Autre innovation : l'accord crée une fonction de coordinateur du développement du comité (EWC development coordinator). Ce coordinateur sera affecté à temps plein à ce rôle et devra faire preuve de compétence en leadership et en communication. Il doit se tenir au courant des bonnes pratiques, législations et nouvelles tendances concernant les CE européens, organiser des formations et le développement des compétences des membres, aider le comité à effectuer un bilan de son fonctionnement et d'améliorer la performance, aider à la mise en place de comités d'entreprise au niveau des pays couverts.

C'est l'un des accords les plus créatifs signés récemment.

■ Aperam (3 avril 2013)

La société Aperam (9 800 salariés), ex-division Inox du groupe ArcelorMittal, devenue indépendante en 2011, a achevé, le 3 avril 2013, la négociation d'un accord sur la mise en place d'un CE européen, un peu plus d'un an après l'installation du groupe spécial de négociation.

L'accord confie un rôle central au comité restreint et précise le rôle dévolu à ses membres d'informer l'ensemble des salariés de leurs travaux. La compétence du CE européen est limitée aux questions à la fois stratégiques, transnationales et affectant gravement l'intérêt des travailleurs.

Le comité est composé de 14 membres titulaires dont six pour la France et quatre pour la Belgique. Les autres pays (Allemagne, Italie, République tchèque et Luxembourg) sont, chacun, représentés par un seul membre.

La création du CE européen entraîne la disparition du comité de groupe France.

■ Xylem (31 mai 2013)

Née d'une scission du groupe américain ITT Corporation, en 2011, la société Xylem (120 000 salariés) a mis en place un CE européen, par un accord conclu le 31 mai 2013.

■ Suez environnement (4 juillet 2013)

Les partenaires sociaux de Suez Environnement (après la sortie de Suez Environnement – 80 000 salariés – du périmètre du groupe GDF Suez) ont signé, le 4 juillet 2013, deux accords mettant en place, respectivement, un comité de groupe France et un CE européen.

■ Elia group (5 septembre 2013)

Un CE européen a été mis en place au sein de Elia group qui rassemble deux sociétés, l'une en Belgique – Elia Transmission qui est le gestionnaire du réseau de transport d'électricité à haute tension – et l'autre en Allemagne – 50 Hertz Transmission qui assure la même mission pour le Nord-Est du pays. Ces deux entités emploient environ 1 900 salariés répartis sur ces deux États membres. L'accord sur le CE européen a été signé le 5 septembre 2013 à Bruxelles, sous l'égide de la législation belge. Le texte prévoit la désignation d'un membre dès que les effectifs dans un pays dépassent 50 salariés.

En ce qui concerne la consultation des comités, l'accord précise que l'avis doit être rendu dans un délai raisonnable après que l'information a été fournie au comité, en tenant compte de la responsabilité de la direction de prendre des décisions de façon efficace. Quant à la définition des questions transnationales, qui relève de la compétence du CE européen, les négociateurs ont repris le considérant de la directive qui permet une consultation, quel que soit le nombre de pays concernés, dès lors que la question est importante pour les salariés compte tenu de ses effets potentiels.

Un comité restreint est mis en place pour quatre ans, composé de quatre représentants des salariés d'au moins deux pays et de trois membres de la direction. Le comité est en charge de la désignation éventuelle d'un expert et peut appeler à la convocation d'une réunion extraordinaire du comité. Il se réunit deux fois par an, avant les deux réunions annuelles du comité et adopte ses décisions par consensus ou, à défaut, par un vote à double majorité : la décision doit être adoptée par une majorité des représentants des salariés et par une majorité des membres de la direction. Le comité restreint décide également du format des réunions annuelles : réunion en face-à-face ou réunion virtuelle. Le CE européen peut se faire assister par un expert interne ou, à défaut, par un expert externe, ainsi que par un représentant de la fédération syndicale européenne IndustriAll.

Le comité se tient en plusieurs langues : anglais, allemand, français et/ou néerlandais. Les comptes-rendus seront disponibles dans ces quatre langues et diffusés un mois après la réunion du comité. Une synthèse est aussi publiée *via* les canaux habituels d'information des salariés. Les membres sont, quant à eux, invités à communiquer auprès des instances qui les ont désignés. Ils bénéficient d'un temps raisonnable pour l'accomplissement de leur mandat. Le texte prévoit une formation des membres mais sans indication de volume ni de durée.

■ Prosegur (15 novembre 2013)

Le groupe de sécurité privée espagnol Prosegur (153 000 salariés) et les syndicats UGT, CCOO, USO (Espagne), Verdi (Allemagne), CGT (France), et Stad et Siteze (Portugal) ont signé, le 15 novembre 2013, un accord relatif au CE européen. Les négociations avaient commencé en décembre 2012 avec un groupe spécial de négociation composé de représentants des salariés allemands, espagnols, français et portugais ainsi que d'un expert de la fédération syndicale européenne UNI Europa. L'accord reprend à son compte, souligne UNI Europa, les définitions de l'information, de la consultation et de la compétence transnationale prévues par la directive révisée du 6 mai 2009. Le CE européen est composé de salariés représentant les quatre pays dans lesquels le groupe Prosegur est implanté.

Selon UNI Europa, l'accord prévoit une interprétation simultanée lors des réunions ainsi que la traduction de tous les documents dans les langues nécessaires. Un budget est également prévu pour la formation des membres. Le texte permet des avances de fonds lorsque les frais de déplacement pour se rendre aux réunions n'ont pas été pris en charge par l'entreprise à laquelle est rattaché le représentant des salariés. La fédération syndicale mondiale UNI Property Services voit dans cet accord européen une première étape vers la négociation d'un accord-cadre international qui couvrirait ainsi l'ensemble du groupe. Pour le directeur des relations sociales du groupe, Juan Luis Martín, *“la création de ce comité est une autre preuve de la sensibilité de la société aux demandes de ses salariés. Il montre que Prosegur accorde une grande importance à un dialogue social permanent en vue d'améliorer les conditions de travail de ses employés”*.

Accords renégociés en 2012 et 2013

■ British Airways (14 novembre 2012)

La direction de la compagnie aérienne britannique British Airways et son CE européen ont conclu, le 14 novembre 2012, un accord sur le renouvellement du CE européen, dont le préambule précise qu'il reste toujours soumis aux dispositions de l'article 13 de la directive 94/45 (accord volontaire) et à la loi de transposition belge, le siège local étant désigné comme le représentant du groupe pour cet accord. Pour autant, le nouveau texte propose une définition de la consultation proche de la directive révisée de 2009, ainsi que pour celle de l'information livrée qui doit permettre aux représentants de mener un examen approfondi sur les impacts potentiels de la mesure envisagée. En cas de circonstances exceptionnelles, le CE européen, ou si cela est prévu, notamment en cas d'urgence, le bureau du comité, peut demander à être reçu par la direction

pour être informé et consulté sur les mesures significatives affectant les intérêts des salariés. Si la direction décide d'agir sans prendre en compte l'opinion exprimée par le CE européen ou le bureau, le comité a le droit de demander une nouvelle réunion avec la direction pour parvenir à un accord. Le CE européen se réunit deux fois par an.

L'accord reconnaît l'importance de la formation et met en place une analyse annuelle des besoins pour vérifier que toute formation pertinente pour l'accomplissement du mandat est bien proposée afin que les représentants se sentent à niveau et suffisamment compétents pour contribuer efficacement pendant les réunions. L'analyse est présentée à la direction, et chaque formation devra faire l'objet d'un accord avec la direction.

■ Groupama (22 novembre 2012)

Le groupe d'assurance et de banque français Groupama a conclu un nouvel accord de CE européen. Le texte clarifie l'articulation des processus d'information et de consultation et dote le CE européen d'un bureau représentatif des salariés européens.

Après l'adoption, le 10 novembre 2011, d'un sixième avenant à l'accord constitutif du CE européen de Groupama, les signataires ont procédé à une refonte du texte, en prenant en compte les apports de la directive 2009/38 du 6 mai 2009 et l'expérience acquise depuis la création du comité. Le nouvel accord, qui remplace celui du 29 novembre 2000, a été signé le 22 novembre 2012. L'accord reste fidèle à la directive en considérant comme transnationale une information "relative à des questions concernant au moins deux entités du groupe situées dans deux États membres différents, y compris en France" et qui n'est pas "relative à des questions intéressant des entités du groupe situées hors de l'UE ou de l'espace économique européen (EEE)". Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, une réunion du bureau du comité peut être prévue dès lors qu'un projet "affecte considérablement les intérêts d'au moins la moitié des effectifs des entités d'un pays", ce qui permet de délivrer une information même lorsqu'une question ne touche qu'un seul pays.

Par ailleurs, l'accord, qui "garantit aux représentants des salariés l'information et la consultation au niveau approprié et en temps utile, sans nuire au processus décisionnel de l'entreprise dominante ni à sa capacité d'adaptation", reprend les définitions de l'information et de la consultation de la directive révisée.

En matière d'articulation avec les instances nationales de représentation du personnel, l'accord rappelle que le comité "ne se substitue pas aux instances de représentation des salariés existant au niveau national" et que,

lorsque ces “deux niveaux de représentation ont vocation à être informés et consultés sur une même question, le processus d’information et de consultation sera mené au sein tant du CE européen que des instances nationales représentatives du personnel, dans un délai rapproché”.

■ Safran (12 avril 2013)

La direction du groupe aéronautique Safran (45 000 salariés dont 38 000 en France) et le CE européen du groupe ont signé, le 12 avril 2013, au terme d’un premier mandat de quatre ans, le premier avenant à leur accord de CE européen conclu le 4 juillet 2008. Cette signature suit celle d’un premier accord européen conclu le 28 mars avec la fédération syndicale européenne IndustriAll qui a également accompagné le comité dans le cadre de la négociation de cet avenant.

Sur la composition du comité, le texte précise que le PDG de Safran assure la présidence du CE européen et revoit la composition du comité à partir de trois règles :

- la première est d’assurer un siège par État membre, quels que soient les effectifs,
- la deuxième est d’attribuer des sièges supplémentaires par tranche de 10 % des effectifs, à partir de 20 % des effectifs,
- la troisième est d’attribuer dans les États autres que la France, un siège supplémentaire si les effectifs y atteignent au moins 800 salariés et, pour la France, un siège supplémentaire pour les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe et qui n’auraient pas obtenu de siège au CE européen eu égard à l’application des règles de désignation de la délégation française, le texte limitant ces sièges supplémentaires à deux, quel que soit le nombre de syndicats concernés.

L’avenant ajoute une clause sur la prise en compte des changements d’effectifs intervenant dans le groupe et limite le nombre de membres du CE européen à 30 (contre 22 auparavant).

Le CE européen reçoit les informations transnationales, qui se définissent comme étant celles portant sur un thème liant “au moins deux établissements ou deux sociétés du groupe inclus dans le périmètre du CE européen et situés chacun dans deux États différents” et qui “portent sur des questions de niveau européen dans le domaine économique, financier et social qui, par leur caractère global et transnational, intéressent au moins deux établissements ou deux sociétés du groupe [...] situés chacun dans un État différent”.

Le texte reprend le mécanisme de la clause d'adaptation de la directive de 2009 en cas de fusion d'entreprises ou de modification du périmètre du groupe. Il intègre aussi un représentant d'IndustriAll pour l'ensemble des réunions, avec voix consultative, ainsi qu'une commission pour le suivi de l'accord.

■ ABB (12 avril 2013)

Le groupe industriel helvétique ABB (145 000 salariés) a amendé, le 12 avril 2013, son accord relatif à son CE européen (ABB Employees Council Europe) afin de prendre en compte les apports de la directive 2009/38 du 6 mai 2009.

Le texte prévoit notamment une concomitance des processus d'information aux niveaux national et européen ainsi qu'une clause rappelant que la transmission de certaines informations peut être limitée en raison des réglementations boursières ou d'engagements de confidentialité (imposés par la loi ou prévus contractuellement). Cependant, dans ces cas de figure, et lorsque cela est possible, la direction informera le comité restreint ou au moins le président ou le vice-président du comité.

Par ailleurs, le texte fixe des seuils d'effectifs touchés par des licenciements collectifs ouvrant la possibilité de mener un processus d'information-consultation au niveau du CE européen. Lorsqu'au moins 50 salariés sont concernés par un licenciement collectif, le président et le vice-président du comité en sont informés avant que la mesure ne soit annoncée. Un accord doit ensuite être trouvé entre le comité et la direction sur la suite du processus d'information-consultation. Lorsqu'un licenciement collectif touche au moins 100 salariés, le comité restreint et les représentants des pays concernés sont informés, et un accord est recherché sur la suite de la procédure d'information et de consultation. Le président ou le vice-président du comité restreint peut demander la tenue d'une réunion extraordinaire du comité restreint qui doit alors se tenir sous quinze jours. Un amendement ajoute que pour assurer un flux continu d'information dans un tel contexte, le président, le vice-président et le représentant de la direction se rencontreront régulièrement. Par ailleurs, l'accord entend limiter le nombre de membres à 32 contre 28 actuellement.

■ GDF Suez (29 mai 2013)

Du fait de la sortie de Suez Environnement (80 000 salariés) du périmètre du groupe GDF Suez, ce dernier a réactualisé son accord par un avenant du 29 mai 2013, rendu public le 23 juillet 2013, une fois la reconsolidation effective.

L'accord GDF Suez du 6 mai 2009 est l'un des premiers à étendre la compétence transnationale du CE européen à des sujets concernant une filiale située hors de France et qui relèvent "d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le groupe et qui sont importants pour le personnel européen [...]".

De plus, le texte est aussi le premier, en France, à accorder aux représentants du personnel, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, sans allouer un quota d'heures de délégation spécifique. Le texte a été peu modifié. Les signataires ont essentiellement pris en compte l'impact de la sortie de Suez Environnement, qui représentait environ un tiers des effectifs. Ainsi, le groupe de travail "environnement" est supprimé ; le secrétariat est réduit de 14 à 13 membres (dont toujours cinq secrétaires adjoints représentant les cinq organisations syndicales françaises) ; le budget annuel est ramené de 80 000 euros à 62 000 euros.

■ Areva (Juin 2013)

Lors de son renouvellement, en juin, le comité de groupe européen d'Areva a élu, pour deux ans, un bureau composé de sept représentants, avec trois français, trois allemands et un slovaque. Ce bureau sera l'interlocuteur de la direction pour le suivi des activités du comité de groupe européen. Le comité a aussi élu une secrétaire en la personne d'Anne Gudefin (CFDT) qui prend ainsi la suite de Maureen Kearney. *"Une formation de deux jours a suivi la réunion qui a permis aux élus de sept pays et dans autant de langues différentes de mettre en place un fonctionnement collectif ouvrant une collaboration entre représentants pour les quatre prochaines années."* souligne la CFDT d'Areva.

■ Coface (11 juin 2013)

La direction du groupe Coface et son CE européen ont signé, le 11 juin 2013, un nouvel accord de CE européen pour prendre en compte la directive révisée de 2009/38 et son ordonnance de transposition.

Comme de nombreux accords, celui de Coface fixe un plancher d'effectifs salariés afin de permettre la désignation d'un représentant, alors que la directive n'en prévoit pas. Le groupe salarié est composé à raison d'un membre pour chaque État dans lequel les effectifs sont au moins de 50 salariés.

Au final, 13 pays dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ne sont pas représentés directement. Neuf pays siègent au comité dont les deux plus importantes délégations sont la France (quatre représentants pour

1 184 salariés) et l'Allemagne (trois représentants pour 867 salariés). Le comité dispose au total de seize membres.

Un comité restreint est désigné lors de la première session. Il comporte un secrétaire, ainsi que quatre autres représentants.

Le comité restreint est chargé, si nécessaire en lien avec la direction, “de débattre de questions transnationales et du suivi des expertises éventuelles”. Il se réunit tous les trimestres.

Concernant la procédure d'information et de consultation, les parties reprennent les nouvelles définitions de la directive et ajoutent que la consultation donnera lieu à l'expression d'un avis qui doit “être formulé en séance ou dans un délai convenu mutuellement et nécessaire à sa pertinence”. Si le comité le demande, la direction devra apporter “une réponse motivée dans un délai” également convenu mutuellement. Le texte précise que le CE européen “ne saurait en aucun cas disposer d'un droit de veto sur ces questions”.

Les parties soulignent que “chaque instance” de représentation du personnel “doit bénéficier d'une information pertinente et nécessaire à l'expression de ses intérêts, en fonction de ses compétences respectives et de ses règles d'intervention”.

Les représentants du personnel des entreprises du groupe, ou à défaut l'ensemble des salariés seront “informés de la teneur et des résultats” des travaux du CE européen “notamment par le biais d'un communiqué”.

Pour son fonctionnement, les parties ont convenu de rédiger un règlement intérieur qui fixe les missions du comité restreint, les modalités de défraiement et de prise d'heures de délégation.

■ Legrand (20 septembre 2013)

La direction du groupe Legrand (33 000 salariés), le spécialiste mondial des produits et systèmes pour infrastructures électriques et numériques du bâtiment, et les représentants des salariés européens réunis au sein d'un groupe spécial de négociation ont profondément révisé l'accord sur le CE européen conclu le 21 novembre 2000 pour l'ajuster aux exigences de la directive révisée 2009/38. Le nouvel accord, en date du 20 septembre 2013, reprend notamment les définitions de l'information et de la consultation et, strictement, celle de la transnationalité avec la nécessité pour un projet d'accord de concerner au moins deux États membres.

L'accord élargit la composition du comité. Ainsi, le seuil d'entrée d'un représentant pour un pays est abaissé de 150 à 100 salariés. Le nombre

maximal de représentants reste limité à 30. Par ailleurs, les signataires reconnaissent “la nécessité de relations constructives avec les fédérations syndicales européennes” et permettent ainsi à un coordinateur désigné par IndustriAll de participer aux réunions du comité.

Dans la tendance observée du renforcement du rôle du bureau (ou comité restreint), le nouvel accord fait passer le bureau du comité de trois à quatre membres, y compris le secrétaire et deux secrétaires adjoints, auxquels vient s'ajouter le coordinateur d'IndustriAll. Ce bureau se réunit deux fois par an avec la direction et deux fois par an en dehors de la présence de celle-ci. Les membres s'engagent “à favoriser, dans la mesure du possible, tout moyen de communication limitant les déplacements”.

Ce bureau joue un rôle central en cas de circonstances exceptionnelles.

Le texte précise que “l'avis des membres du comité est sollicité pour tout projet transnational de la direction [...] impactant au moins 40 % des effectifs ou 20 salariés minimum dans chaque pays concerné par ledit projet”.

Cependant, la direction se réserve le droit de soumettre à consultation ou d'examiner toute demande du bureau “concernant des projets transnationaux non soumis au seuil d'effectifs défini précédemment, quand ceux-ci revêtent une importance considérable en termes d'ampleur et d'impact potentiel”.

Le texte encadre la notion de “délai raisonnable” pour rendre un avis qui figure dans la directive, en indiquant que l'avis du comité “doit intervenir dans un délai maximal de 30 jours ou de 90 jours en cas d'avis soumis à une expertise préalable”.

De même, la direction “apportera une réponse motivée dans les 15 jours de la remise de l'avis”. Dans le même esprit, l'expert, en cas de projet transnational qualifié de circonstance exceptionnelle, doit remettre son rapport sous 60 jours calendaires.

■ Sanofi (novembre 2013)

Le CE européen du groupe pharmaceutique a été renouvelé après une actualisation des effectifs par pays. Selon la FCE-CFDT, le nouveau calcul a donné “un peu plus de poids à la délégation française”. La première réunion du comité a été marquée par le départ de sa secrétaire, Françoise Pierre (CFDT), et par le passage de relais au nouveau secrétaire, Stéphane Galiné. La FCE-CFDT souligne que cette désignation a été “obtenue à l'unanimité en faveur du nouveau secrétaire” et constitue “un message fort de reconnaissance du travail accompli” par la secrétaire sortante.

Négociations au sein des CE européens

■ DS Smith

Le fabricant britannique de produits d'emballage en carton DS Smith (20 000 salariés) a mis en place un code de conduite en concertation avec son CE européen. Le code contient une clause détaillée sur la santé et la sécurité au travail, le groupe s'engageant à améliorer les règles applicables lorsqu'il considère les législations nationales insuffisantes au regard de ses propres critères.

VI.2. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Le cadre juridique de la transformation d'une entreprise en société européenne repose sur le règlement relatif au statut de la société européenne (SE), adopté en 2004, complété par une directive sur l'implication des travailleurs. Le règlement prévoit qu'aucune SE ne peut être immatriculée sans la conclusion d'un accord sur la représentation des salariés, ce dernier devant être adopté avec un groupe spécial de négociation (GSN) dans les six mois suivant l'annonce de la transformation en SE.

Ce dispositif permet aux entreprises de créer une société anonyme par actions de droit communautaire dans laquelle les actionnaires ne sont responsables qu'à hauteur du capital qu'ils ont souscrit. Les entreprises ayant une activité transfrontalière peuvent ainsi bénéficier d'un cadre juridique leur permettant d'opérer dans toute l'Union européenne à partir d'une seule personne morale. La société européenne facilite la mobilité des sociétés et les fusions.

La France a transposé la directive par la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie, complétée par le décret n° 2006-1360 du 9 novembre 2006 relatif à l'implication des salariés dans la société européenne et modifiant le code du travail.

Depuis l'introduction du statut de SE en octobre 2004, le nombre de sociétés européennes n'a cessé d'augmenter d'année en année. Le 1^{er} janvier 2014, la base de données European Trade Union Institute (ETUI) recensait un total de 2 052 sociétés européennes. Toutefois, sur ce total, de nombreuses sociétés européennes ne répondent pas à la définition standard car elles sont sans ou avec très peu de salariés. En effet, moins d'un septième des sociétés européennes d'aujourd'hui ont été identifiées par la European company database (ECDB) comme ayant plus de cinq employés.

La plupart des 2 052 sociétés européennes enregistrées se trouvent dans 25 pays de l'UE. Alors que l'Allemagne et la République tchèque constituent le foyer de la majorité des sociétés européennes connues, un nombre important de celles-ci ont pour siège la Slovaquie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la France, le Luxembourg, l'Autriche, Chypre et l'Irlande. 97 % de ces sociétés européennes sont localisées dans les dix pays précités.

Plusieurs accords sont à souligner dans le cadre des sociétés européennes :

■ Hannover Rück SE

Le groupe allemand de réassurance Hannover Re (2 300 salariés) a suivi le même chemin que son homologue français Scor en se transformant en SE, le 19 mars 2013, devenant Hannover Rück SE.

La décision de transformer la structure en SE a été adoptée en mai 2012 par l'assemblée générale des actionnaires. La direction a ensuite négocié un accord sur l'implication des travailleurs dans la SE avec un groupe spécial de négociation, pour aboutir à un accord qui a été signé le 23 janvier 2013, à Hanovre. La conclusion d'un tel accord est un préalable à l'immatriculation de la société au registre du commerce.

L'accord met en place un comité de la SE et précise également la participation au conseil de surveillance des travailleurs chargés de représenter les salariés des différents pays d'implantation (Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Irlande, Luxembourg, Suède). Chaque pays dans lequel le groupe compte au moins cinq salariés sera représenté au comité.

Le comité procède à l'élection d'un bureau de cinq membres, qui se réunit quatre fois par an. Le comité de la SE, qui se réunit deux fois par an, peut mettre en place des commissions temporaires sur des thèmes ou projets précis. Pour assurer la diffusion des résultats des travaux du comité de la SE, les membres ont le droit de se déplacer, dans leur pays, dans les différents sites du groupe, si cela est nécessaire, avec une prise en charge des frais par l'entreprise. Le comité dispose d'un secrétariat à mi-temps et peut recourir à un expert, pris en charge par le groupe.

Concernant la participation au conseil de surveillance, ce dernier accueillera un tiers de représentants des salariés, désignés en fonction des effectifs présents dans les différents pays. Les noms des premiers représentants désignés figurent dans l'accord, qui, compte tenu des effectifs, sont tous allemands. Un avenant à l'accord sécurise le groupe contre

tout changement lié au dépassement du seuil de 2 000 salariés sur le sol allemand. En effet, la législation allemande sur la cogestion impose la parité des administrateurs dans le conseil de surveillance dans les sociétés ayant plus de 2 000 salariés en Allemagne. Un seuil presque atteint par Hannover Rück SE. L'avenant souligne que, si ce seuil de 2 000 est franchi, il est considéré qu'il ne s'agit pas d'une modification structurelle du groupe nécessitant de renégocier l'accord.

■ Chiron

La société allemande Chiron (1 300 salariés), l'un des premiers constructeurs mondiaux de centres d'usinage verticaux, a décidé de se transformer en SE. Un groupe spécial de négociation a été mis en place pour négocier l'implication des travailleurs dans la future SE. En Europe, outre l'Allemagne, la société est implantée en France, en Italie et en Pologne.

■ Fuchs

La société allemande Fuchs Petrolub (3 795 salariés) s'est transformée en SE le 8 mai 2013, après avoir conclu un accord sur l'implication des salariés dans la SE. Un groupe spécial de négociation de 19 membres représentant 12 pays s'est réuni à trois reprises, d'octobre à décembre 2012, avant de signer l'accord, le 30 janvier 2013. Le comité de la SE devait se réunir pour la première fois en octobre 2013. Il compte dix membres, dont quatre allemands et un représentant pour chacun des six pays suivants : Belgique, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie et Pologne. Les pays ayant moins de 50 salariés ne sont pas représentés directement.

■ Norma Group

La société allemande spécialisée dans les technologies de connexion, Norma Group (4 000 salariés), s'est transformée, le 5 juillet 2013, en SE. Le groupe, qui a acquis la marque Serflex en France, va organiser des élections pour mettre en place un comité de la SE qui remplacera l'actuel CE européen.

■ Inros Lackner

La société d'ingénierie allemande Inros Lackner (400 salariés) travaillant à l'échelle nationale et internationale a conclu, le 24 octobre 2013, un accord sur l'implication des travailleurs à l'occasion de la transformation de l'entreprise en SE avec un groupe spécial de négociation. L'objectif de la direction est de renforcer son développement à l'étranger. Les signataires expliquent que cet accord ne remet pas en cause le fonctionnement de la codétermination en Allemagne ni les instances représentatives du

personnel pouvant exister au niveau national. Le comité désigne un bureau de trois membres qui se réunit six fois par an avec la direction pour assurer une information en continu sur les évolutions de la société. Le comité ou le bureau peuvent se faire assister par un expert, qui peut aussi être un représentant d'une organisation syndicale. L'accord reprend la définition des questions transnationales prévue par la directive sur l'implication des travailleurs et instaure une réunion annuelle du comité de la SE. Ce comité informe les représentants des salariés (ou, à défaut, directement les salariés) du groupe, des filiales et établissements du contenu et des résultats des procédures d'information et de consultation. En cas de circonstances exceptionnelles, le comité peut échanger à tout moment avec les représentants des salariés des pays touchés et il bénéficie d'un droit de visite dans tous les sites et filiales de la SE.

■ SAP

Le groupe allemand SAP (66 000 salariés), leader mondial du marché des logiciels d'entreprise, a entamé sa transformation en SE annoncée en mars 2013 et a constitué un groupe spécial de négociation en vue de parvenir à un accord sur l'implication des travailleurs dans la SE.

■ Schneider Electric

Le conseil d'administration du groupe Schneider Electric (140 000 salariés) a décidé, le 17 décembre 2013, "d'étudier la soumission au vote de l'assemblée générale du 6 mai 2014 de l'évolution de la forme juridique de Schneider Electric du statut de société anonyme (SA) vers celui de société européenne (SE)". Une négociation va donc s'ouvrir rapidement pour mettre en place un accord sur l'implication des travailleurs dans la future SE au sein de ce groupe déjà doté d'un CE européen.

VII. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, fusions, transferts, problèmes de restructuration dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, elle pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale, qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 250 accords d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Pour la Commission européenne, dont les services avaient travaillé sur les principes d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux afin de préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique et contribuer à la valorisation des bonnes pratiques.

Présentation des accords les plus marquants de 2013

- Safran : accord sur l'accueil des jeunes par la formation en alternance et les stages

Après la mise en place de son CE européen en 2008, le groupe Safran (45 000 salariés dans l'UE) poursuit la construction d'un dialogue social européen avec la signature, le 28 mars 2013, de son premier accord collectif européen avec la fédération syndicale européenne IndustriAll. Le texte entend développer l'accueil des jeunes par la formation en alternance et les stages tout en améliorant leur intégration dans le groupe. Il définit "des orientations communes aux filiales européennes" en leur laissant "le choix de la méthode de déploiement dans le respect des législations

nationales” au travers de l’adoption de plans d’action locaux. En outre, le texte européen sera mis en œuvre par des plans d’action locaux et fera l’objet d’un suivi annuel *via* des indicateurs.

Améliorer l’accueil des jeunes en formation

Safran s’engage à développer l’accueil des jeunes dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et à développer “une politique volontariste en faveur de l’apprentissage en s’attachant à accueillir et former des jeunes sur l’ensemble des niveaux de qualification”.

Le groupe compte recevoir “au moins 2 000 alternants par an” et recruter “prioritairement parmi ces jeunes” à l’issue de leur formation et à compétences égales.

Concernant les stages, qui “permettent aux jeunes de confirmer leurs choix d’orientation professionnelle”, le groupe proposera “des offres de stage à un niveau européen” et veillera “à ce que les sociétés du groupe assurent l’accueil de ces jeunes dans les meilleures conditions”, sans pour autant apporter de garanties sur le contenu et le déroulement des stages, comme le prévoit la proposition de la Commission européenne en faveur d’un cadre européen pour des stages de qualité. Les signataires entendent aussi développer l’accueil de jeunes étudiants européens en thèse et augmenter le nombre de thèses proposé.

Accueillir plus et mieux

Le texte préconise de “généraliser le suivi de chaque apprenti, stagiaire, étudiant-chercheur par un tuteur chargé de l’accueillir et de l’accompagner dans la réalisation de son projet professionnel”. Un “livret formation Safran” sera mis en place progressivement dans le cadre des plans d’action locaux.

Valoriser l’accompagnant et accueillir les jeunes femmes

Pour réussir l’intégration, l’accompagnant “joue un rôle-clé”. C’est pour cette raison que le groupe s’engage à les former et à inscrire leur rôle “comme partie intégrante de leur fonction”. Constatant l’insuffisante féminisation de la plupart des métiers du groupe, les signataires entendent “favoriser les actions de promotion des métiers scientifiques et techniques vis-à-vis des jeunes étudiantes”. Ils veulent aussi “encourager la féminisation des équipes et la mixité à tous les niveaux de l’entreprise et dans toutes les catégories de personnel”. Le texte rappelle que Safran s’est fixé pour objectif de recruter au moins 25 % de femmes.

L'accord s'étend aussi "aux jeunes peu ou non qualifiés et éloignés de l'emploi". Les signataires feront connaître les métiers du groupe aux "jeunes éloignés du monde industriel" dans le cadre d'un "accompagnement spécifique".

Appliquer l'accord via des plans d'action locaux

L'accord sera appliqué au travers de "plans d'action locaux" établis entre les directions locales et les représentants des salariés ou des syndicats. Au niveau du groupe, l'accord institue une commission de suivi composée de représentants de la direction, de tous les membres du bureau du CE européen et de trois délégués d'IndustriAll.

Lors de sa réunion annuelle, la commission examinera la progression des plans d'action locaux sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs (nombre total d'alternants, de stagiaires et d'étudiants par pays ; taux de transformation en emploi permanent des personnes recrutées après leur formation ; actions menées en faveur des jeunes non diplômés ; etc.). Un bilan effectué à partir de ces indicateurs permettra d'"éventuelles évolutions et enrichissements".

Un accord parsemé de bonnes pratiques

Le contenu de l'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes au sein du groupe Safran intègre des exemples de bonnes pratiques repérées dans le groupe. Le texte cite ainsi la filiale britannique Messier Dowty Ltd (Gloucester) où une dizaine d'apprentis sont accueillis chaque année dans les différents départements de l'entreprise. "Chaque poste occupé par un apprenti correspond à une mission définie par les équipes accueillantes" et les apprentis sont encadrés "à la fois par un membre de la fonction RH et par un manager".

En Belgique, le tutorat est pratiqué de manière régulière au sein de la société techspace aero dans laquelle plus de 100 salariés ont été formés depuis trois ans aux techniques de pédagogie, de communication, de relation tutoriale et de présentation.

Dans cette même société, les signataires mettent aussi en avant la rencontre avec les organisations syndicales qui est intégrée dans le parcours d'accueil. L'accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées, signé en France en avril 2012, est également montré en exemple pour son objectif d'intégrer au minimum 100 alternants et 65 stagiaires handicapés pendant les trois années de mise en œuvre de l'accord.

■ Air France / KLM

Le 12 juin 2013, un accord-cadre a été conclu sur les escales et les organisations commerciales en Europe dont l'objectif principal est d'encadrer les restructurations des escales dans les aéroports en Europe.

■ Enel

Le groupe Enel et les fédérations syndicales européennes IndustriAll et Public Service International ont signé en juin 2013, un accord-cadre sur les lignes directrices du dialogue social. Cet accord qui aborde principalement les droits sociaux fondamentaux et la création du comité d'entreprise mondial établit donc des lignes directrices sur le dialogue social, qui est considéré comme l'approche à privilégier pour traiter les questions touchant aux intérêts de l'entreprise et des salariés.

Afin d'établir correctement le présent accord au sein du groupe, un comité d'entreprise mondial sera chargé de mettre en place des comités multilatéraux. Ils se concentreront sur les plus importantes questions internationales, telles que la sécurité, la formation et l'égalité des chances et sur des missions qui seront présentées à la société et au comité d'entreprise mondial. Le but étant d'analyser conjointement les principales questions d'intérêt international affectant le groupe et ses employés.

Le but du comité d'entreprise mondial est, entre autres, de superviser avec le groupe la mise en œuvre de cet accord et de prendre des initiatives pour assurer et étendre le dialogue social dans l'entreprise, d'analyser les principaux aspects du fonctionnement du groupe et de proposer des idées d'amélioration.

■ Lafarge

Le 23 mai 2013, le groupe Lafarge, la fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois et le Comité européen ont adopté une déclaration relative au "bien-être au travail" annexe à la déclaration santé-sécurité-hygiène du 1^{er} juin 2011.

Le principal objectif de ce texte est de fournir aux directions et aux collaborateurs, les meilleurs moyens pour assurer des conditions de travail propices à l'épanouissement professionnel et personnel. Pour l'atteindre, la direction "engage régulièrement une discussion en son sein sur les sujets relatifs à la santé et au bien-être au travail" et "l'encadrement, notamment le management de proximité, est le premier garant de la santé au travail". La direction du groupe et l'encadrement devront favoriser, par tout moyen adapté, la diffusion des bonnes pratiques en matière de santé. La direction

s'attachera à constater et discuter les résultats obtenus dans le cadre de la revue des indicateurs santé à sa disposition et les comités santé et sécurité recevront et relayeront au niveau approprié les réclamations et suggestions des salariés.

■ Groupama

Le directeur général de Groupama et le secrétaire du CE européen ont signé, le 15 février 2013, une déclaration commune portant sur la qualité de vie au travail. La direction et les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir un dialogue permanent sur ces sujets, qui devra conduire à des actions dans les entreprises. Groupama s'engage à offrir, maintenir, et le cas échéant, améliorer le cadre social et humain de qualité pour l'ensemble des salariés travaillant au sein des entreprises du groupe implantées dans le périmètre évolutif du comité d'entreprise européen.

Le texte donne une orientation générale aux entreprises appartenant au périmètre du CE européen, à charge pour elles de décliner les axes en fonction de leurs réglementations nationales et pratiques locales. Le groupe s'engage à informer et communiquer sur les contenus de la déclaration auprès des comités de direction, instances de représentation du personnel et salariés, sur les kiosques français et anglais.

La direction et les partenaires sociaux procéderont à un bilan de l'application de la présente déclaration dans le cadre de l'une des réunions plénières du comité d'entreprise européen.

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être cités

■ Telenor

Le groupe de télécommunication norvégien Telenor (31 000 salariés) a signé, le 18 janvier 2013, un accord-cadre international avec la confédération syndicale mondiale UNI Global Union. Selon les signataires, Telenor reconnaît ainsi le rôle important que peuvent exercer les syndicats en représentant les intérêts des salariés et celui que peut jouer UNI à cet effet par sa compétence et son expérience en matière de relations sociales. *“Conformément aux principes de gouvernance de Telenor, tous les salariés ont la liberté de s'organiser et de prendre part au développement de leur entreprise”*, souligne Jon Fredrik Baksaas, le PDG du groupe norvégien. Par cet accord, Telenor et UNI respectent le droit de tous les salariés d'exercer leur liberté d'association, quel que soit l'endroit à travers le monde où ils travaillent. Les signataires se “réuniront au moins une fois par an et s'engagent à maintenir un dialogue social permanent”.

■ Codere

La fédération syndicale UNI Global Union et le groupe espagnol du secteur du jeu Codere ont signé, le 6 mars 2013, à Madrid, un accord-cadre international qui porte sur la protection des droits des travailleurs, un salaire minimum, le droit à la négociation collective et le droit d'adhérer à un syndicat.

■ Inditex

Le groupe textile espagnol Inditex et le syndicat international Uni global union ont renouvelé, le 12 avril 2013, leur accord-cadre international signé en 2009 sur le respect des droits fondamentaux du travail. Un accord-cadre, portant également sur le respect des droits fondamentaux du travail dans toute la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise existe aussi entre Inditex et la fédération syndicale internationale IndustriAll depuis 2007 (signé alors avec la FITTHC).

■ Lafarge

Le groupe français Lafarge (65 000 salariés), leader mondial des matériaux de construction, a renouvelé son accord-cadre mondial du 19 septembre 2005, avec les deux fédérations syndicales internationales IndustriAll global union et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Le nouvel "accord global sur la responsabilité sociale de l'entreprise et sur les relations sociales internationales" a été signé le 21 mai 2013, à Genève. *"Cet accord, souligne Bruno Lafont, PDG de Lafarge, met en évidence le dialogue constant et positif entre le groupe et les fédérations syndicales internationales."*

"La nouvelle rédaction, souligne le communiqué des signataires, améliore considérablement le texte concernant le respect par l'entreprise des conventions de base 87 et 98 de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective." Aux quatre lignes minimalistes figurant dans l'accord de 2005 sur ces normes internationales, le nouvel accord explicite les principes des deux conventions. Lafarge s'engage à négocier "de bonne foi dans le but de parvenir à un accord dans des délais raisonnables" et s'efforce "de favoriser une relation positive et constructive avec les organisations syndicales". Le groupe garantit la liberté d'affiliation et "s'abstiendra de toute communication déloyale destinée au personnel et visant à l'influencer dans ses décisions à l'égard des représentants des salariés et s'assurera que ses communications aux employés sont factuelles et non hostiles à l'égard des syndicats".

Le nouvel accord renforce les actions entreprises par Lafarge dans certains domaines tels que la santé et la sécurité ou la diversité. Concernant les discriminations, il précise que, “dans les pays où il existe un texte d’engagement proposé à la signature de toute entreprise qui condamne les discriminations dans l’emploi et décide d’agir en faveur de la diversité”, le groupe “encourage les unités locales à y souscrire”.

En matière de droits fondamentaux, le groupe s’engage, comme en 2005, à respecter la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l’OIT, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l’OIT, le Pacte mondial et également les principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales. Lafarge reconnaît désormais les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme en ce qui concerne les droits sociaux fondamentaux et le travail.

Les signataires précisent que l’accord “s’applique à toutes les activités de Lafarge et de ses filiales”, le groupe s’engageant à “ce que les principes énoncés dans l’accord soient communiqués et promus auprès de ses contractants, sous-traitants et toutes les chaînes de sous-traitants, fournisseurs et coentreprises”.

Le groupe exige de ses fournisseurs et sous-traitants “qu’ils offrent une information orale et écrite à leurs travailleurs quant à leurs conditions de travail”. De plus, “tout manquement grave à la législation concernant la santé-sécurité des salariés directs et indirects, la protection de l’environnement et les droits sociaux fondamentaux, et qui n’est pas corrigé après avertissement, entraînera un arrêt des relations avec l’entreprise concernée”. “Les obligations spéciales de Lafarge pour faire appliquer les normes convenues par ses sous-traitants et l’engagement de l’entreprise et de ses sous-traitants en faveur de l’emploi direct dépassent ceux de ses concurrents”, explique Ambet Yuson, secrétaire général de l’IBB, pour qui le nouveau texte fera référence dans l’industrie du ciment. En matière de santé et de sécurité, l’accord ajoute à la version de 2005 que “Lafarge s’engage à promouvoir une culture de santé et de sécurité auprès de ses fournisseurs et sous-traitants”.

Un “groupe de référence” composé de représentants des signataires “se réunira au moins une fois par an pour assurer le suivi et contrôler l’application de l’accord”. Par rapport à la version de 2005, le texte attribue un siège d’observateur au secrétaire du CE européen. Les clauses sur la diffusion de l’accord sont plus précises. Il sera diffusé dans les diverses langues sur les lieux de travail et une information est prévue vers les salariés

ainsi que, si nécessaire, des formations des représentants du personnel et du management.

La nouvelle version renforce le processus de résolution des litiges qui affirmait simplement que les différends seraient examinés conjointement. Cette fois, le texte propose une procédure en quatre points inspirée du principe de subsidiarité énoncé en préambule :

- la plainte est portée devant la direction locale,
- à défaut de règlement, le litige est porté devant la direction locale par le syndicat national,
- si le conflit n'est pas résolu, le groupe de référence traitera de la question et proposera une action appropriée en liaison avec les coordinateurs régionaux des deux fédérations syndicales internationales,
- si le litige n'est pas réglé et que les dispositions de l'accord sont toujours violées, "la dénonciation ne devra intervenir qu'en dernier ressort". En cas de différend sur l'interprétation, les signataires conviennent d'examiner l'accord "conjointement aux fins de clarification". La résolution des conflits ne passe ainsi que par les signataires, sans clauses attributives de juridiction.

■ Enel

La direction du groupe énergétique italien Enel (74 000 salariés) a signé, le 14 juin 2013, à Rome, un nouvel accord-cadre mondial avec les fédérations syndicales internationales IndustriAll global union et Public Services International (PSI) ainsi qu'avec les syndicats italiens Filctem-Cgil, Flaei CISL et Uiltec UIL. Classiquement, le groupe entend, par cet accord, respecter une série de droits fondamentaux contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies, les principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'OIT, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Mais, en dehors des engagements sur le respect de ces droits fondamentaux, les signataires entendent aussi établir un dialogue social de qualité à l'échelon mondial avec les organisations syndicales. Enel restera bien sûr neutre et assurera aux syndicats l'accès aux lieux de travail pendant les campagnes de syndicalisation pour leur permettre de communiquer avec les salariés, selon la législation et les systèmes de relations industrielles propres à chaque pays.

L'accord prévoit également la création d'un comité d'entreprise mondial qui aura notamment pour mission de veiller à l'application de l'accord mondial. Il comprendra trois "comités multilatéraux" sur la santé et la sécurité, la formation, l'égalité des chances. Le comité – qui ne remplace aucune instance nationale et qui n'est pas doté d'un pouvoir de négociation – contribuera à sécuriser et à renforcer le dialogue social dans tous les pays dans lesquels le groupe est implanté.

Le coordinateur syndical du CE européen est également membre du comité mondial. Ce dernier sera piloté par un bureau de cinq membres. Le comité mondial est aussi invité à mettre en place une "commission multilatérale des bonnes pratiques et idées innovantes" afin de développer les capacités internationales en matière de relations sociales.

■ Renault

Après avoir adopté une déclaration sur les droits sociaux fondamentaux le 12 octobre 2004, le groupe Renault a franchi une nouvelle étape dans la structuration de son dialogue social international en signant, le 2 juillet 2013, son premier accord-cadre mondial, sur "la responsabilité sociale, sociétale et environnementale", avec son comité de groupe et la fédération syndicale internationale IndustriAll global union.

Cet accord qui traite des thèmes du respect des droits fondamentaux, du renforcement de la responsabilité sociale, de la gestion de l'emploi et des compétences, des relations avec les fournisseurs et des mesures sociétales et environnementales ouvre la voie à de futures négociations et étend ses effets aux sous-traitants. Il consacre le comité de groupe Renault comme l'instance de dialogue privilégiée au niveau du groupe.

Le suivi de l'accord s'effectuera chaque année, à l'occasion de la session plénière du comité de groupe, avec ses membres titulaires et observateurs et les représentants d'IndustriAll. Tous les trois ans, les signataires effectueront "un bilan global de l'application de l'accord", permettant alors de procéder à des ajustements.

De plus, les signataires ont institué une procédure de résolution des litiges reposant sur le principe de subsidiarité, incitant à traiter localement les problèmes constatés localement, puis aux niveaux supérieurs (pays, région, groupe). Les signataires "s'engagent à privilégier la recherche d'une solution par le dialogue, par rapport à toute autre action, en préservant la confidentialité des échanges".

■ SCA

La direction du groupe suédois SCA (36 000 salariés), producteur de papier, de produits en ouate de cellulose et de produits hygiéniques absorbants, a renouvelé son accord-cadre international, le 10 décembre 2013, avec la fédération syndicale internationale IndustriAll global union, le Syndicat suédois des travailleurs du papier (Pappers) et le président de son CE européen. Le premier accord-cadre international avec SCA a été signé en 2004 et a, depuis, été renouvelé tous les deux ans.

Selon IndustriAll, la dernière mouture de l'accord "est plus dynamique et [...] reprend la liste des conventions et principes directeurs fondamentaux de l'OIT, qui fondent la relation entre employeurs et salariés. Il couvre également des questions ayant trait au temps de travail et à la compensation des heures supplémentaires ainsi qu'au principe d'égalité pour tous les salariés, permanents, à temps partiel ou en sous-traitance".

■ Norske Skog

Un accord-cadre international a été signé le 10 décembre 2013 entre IndustriAll, le syndicat norvégien Fellesforbundet et Norske Skog, le plus grand producteur de papier de Norvège. L'accord entérine le respect par Norske Skog des droits de la personne et des droits syndicaux ainsi qu'un engagement à promouvoir ces droits dans sa chaîne d'approvisionnement et auprès de ses clients.

■ Solvay

Le groupe chimique Solvay (29 000 salariés) a signé, le 17 décembre 2013, un accord mondial de responsabilité sociale et environnementale avec la fédération syndicale internationale IndustriAll global union.

Avec cet accord, Solvay s'engage à respecter partout dans le monde les standards sociaux internationaux définis par l'Organisation internationale du travail et les principes du Pacte mondial de l'ONU, y compris dans les pays qui ne l'ont pas ratifié. Cet accord permet également à Solvay d'exprimer ses attentes à l'égard de ses fournisseurs et de ses sous-traitants en matière de respect des droits humains fondamentaux. Les "manquements graves et non corrigés" entraînent "l'arrêt des relations" avec l'entreprise concernée. L'accord renforce par ailleurs les engagements d'ores et déjà pris par Solvay dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de la maîtrise des risques liés à l'exercice de ses métiers et au respect de l'environnement.

Chaque année, deux missions d'évaluation conjointes seront menées dans des pays et sur des sites choisis par la direction et IndustriAll. La première mission mesure les résultats de la politique du groupe en matière de sécurité ; la seconde évalue l'application de l'accord dans toutes ses dimensions, sur la base d'indicateurs, y compris le respect de l'environnement, la rémunération ou encore les relations aux fournisseurs et sous-traitants.

Un bilan d'application est ainsi réalisé chaque année à partir des indicateurs de suivi et des résultats de la mission d'évaluation effectuée dans un pays. La direction et IndustriAll "suivront conjointement les indicateurs concernant les structures de dialogue social existant dans le groupe". En matière de restructuration ou de décision ayant des "conséquences collectives majeures pour les salariés", le groupe s'engage "à informer les salariés et leurs représentants le plus tôt possible et à privilégier des démarches susceptibles d'en limiter l'impact sur l'emploi et les conditions de travail". Les deux parties déclarent par ailleurs convenir "de l'intérêt d'un dialogue social mondial au sein du groupe et [qu'elles mèneront] une réflexion en ce sens". Les modalités et les moyens de ce dialogue feront l'objet d'un avenant à cet accord.

Pour en savoir plus

- Liaisons sociales Europe
- Sites Internet :
 - www.europa.eu
 - www.ec.europa.eu
 - www.consilium.europa.eu
 - www.buinesseurope.eu
 - www.etuc.org
 - www.euro-ce.org
 - www.eurofound.europa.eu
 - www.ewc-news.com
 - www.euractiv.fr
 - www.worker-participation.eu

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET DE

BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2013

Une hausse du nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel

Au niveau interprofessionnel, 44 textes ont été conclus en 2013 aux échelons national, régional et local, soit une hausse de quinze textes par rapport à 2012, année où, toutefois, le nombre de textes était en baisse sensible par rapport à 2011 (46 textes) et d'un volume comparable à 2010 (29 textes).

Les accords interprofessionnels signés au niveau national en 2013 contiennent d'aborder des thématiques diverses à l'instar des thèmes abordés lors des tables rondes de la deuxième grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013.

Le document d'orientation "*pour une meilleure sécurisation de l'emploi*" a donné lieu à une négociation qui a abouti à "*l'accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*" du 11 janvier 2013.

Sept séances de négociation tenues entre le 22 novembre 2012 et le 13 mars 2013 ont permis d'aboutir à l'accord national professionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires.

Transmis le 8 juillet aux partenaires sociaux par le ministère du travail, le document d'orientation sur la réforme de la formation professionnelle a posé le cadre des futures négociations interprofessionnelles qui ont abouti à la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013.

La négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle a permis d'aborder les enjeux de la qualité de vie au travail pour les entreprises et les salariés ainsi que le renforcement du dialogue social en matière d'égalité professionnelle. L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 met ainsi l'accent sur l'effectivité des droits à travers la recherche d'un équilibre dans les conditions d'organisation de la négociation de branche et d'entreprise.

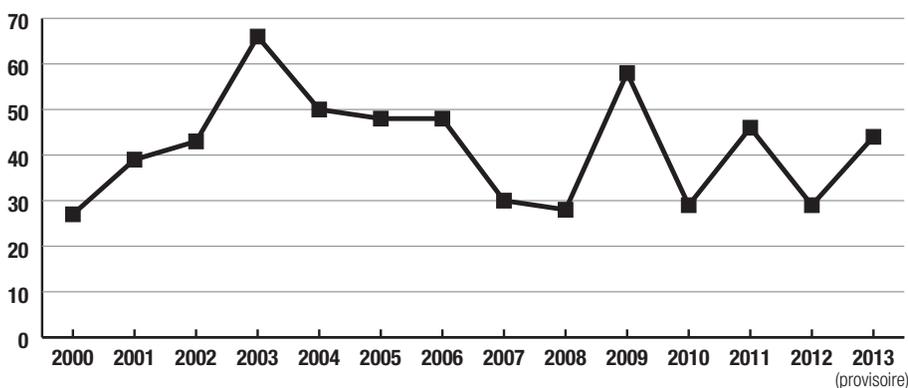
Enfin, l'accord relatif à la santé au travail des VRP, unanimement signé le 10 décembre 2013, prévoit d'organiser le suivi de l'état de santé des VRP sur le plan national avec la création d'un service de santé au travail interentreprises qui aurait compétence sur l'ensemble du territoire et auquel pourraient adhérer les entreprises employant des VRP.

Ce sont ainsi cinq nouveaux accords interprofessionnels qui ont été conclus en 2013 au niveau national.

Au plan infranational, trois accords ont été conclus. Deux accords concernent le repos et l'ouverture dominical des commerces en Haute-Garonne, le troisième vient mettre à jour le protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'argent pour la saison 2013.

Par ailleurs, 36 avenants à des accords ont été conclus en 2013 (21 en 2012), portant notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, sur l'activité partielle de longue durée (APLD), le contrat de sécurisation professionnelle ou encore sur l'indemnisation du chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode de mise en œuvre de la réforme des relations collectives de travail rencontre

celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets (voir *Partie 1 : Aperçu de la négociation collective en France en 2013*).

Une activité conventionnelle de branche en baisse notable

Depuis 2004, l'activité conventionnelle de branche s'établit à un niveau élevé, avec plus de 1 000 accords conclus chaque année. Si ce volume est encore vérifié cette année, pour autant, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes, lesquelles avaient toutefois été marquées par les nombres élevés d'accords conclus.

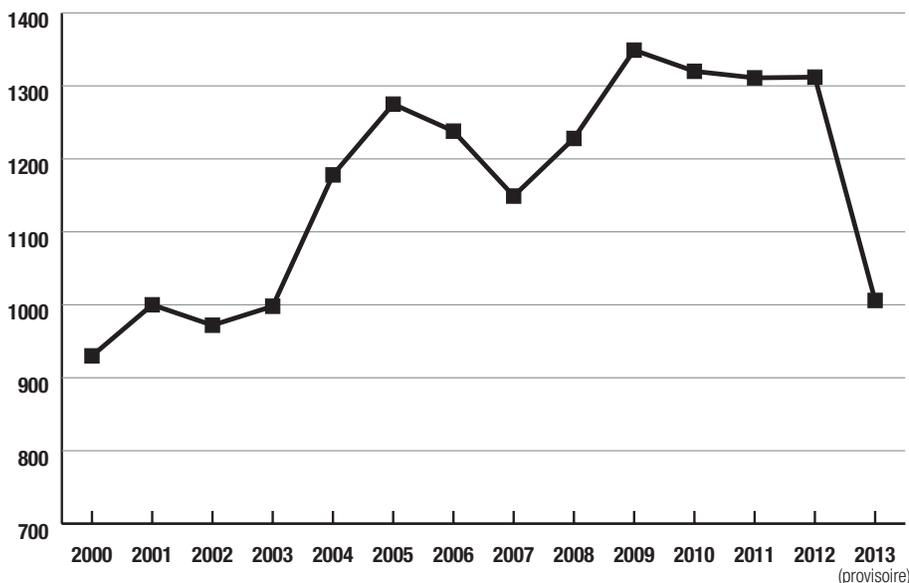
À la date de réalisation du présent rapport, on dénombre 1 006 accords et avenants signés en 2013 (44 au niveau interprofessionnel et 962 au niveau des branches). Ce chiffre provisoire devrait être porté à 1 050, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et parvenus après le 1^{er} avril 2014 au service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du travail (voir encadré *Méthodologie* ci-après).

Cette baisse de l'activité conventionnelle de branche s'explique pour une grande partie par une moindre conclusion des accords sur les salaires (- 29 %), après la hausse continue constatée depuis 2010, ainsi que par la baisse des accords portant sur les thèmes qui lui sont souvent corrélés (système et relèvement de primes - 29 % ou égalité professionnelle - 33 %).

Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquemment traité, le nombre d'accords et d'avenants salariaux a baissé de 175 accords par rapport à 2012 (595 accords en 2012, 516 en 2011). Contrairement à 2011 et 2012 où la négociation salariale de branche s'était déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) qui avait incité un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année, 2013 a vu le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier (voir *I - La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*).

L'année 2012 était caractérisée par une hausse généralisée pour l'ensemble des thèmes. *A contrario*, 2013 voit baisser la fréquence de nombreux thèmes abordés dans les accords. Au-delà des thèmes généralement associés aux salaires, les thèmes liés à la formation professionnelle, au temps de travail ou au droit syndical par exemple sont moins fréquemment abordés dans les accords. En revanche, la retraite complémentaire et la prévoyance, les conditions de travail ou l'emploi correspondent aux thématiques plus souvent abordées en 2013 qu'en 2012 (voir *Partie 3 - La négociation par thèmes*).

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



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective 2013*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective 2013* ont été arrêtés au 31 mars 2014. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour 2013 doivent donc être considérées comme provisoires. En 2012, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 96 % des accords effectivement conclus. Pour 2013, le nombre d'accords de branche conclus pourrait donc s'établir à environ 1 050.

• Convention collective et IDCC

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un identifiant de la convention collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (voir *Partie 5*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère du travail à l'adresse suivante :

[https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/rubrique "Rechercher l'identifiant d'une convention collective \(IDCC\)"](https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/rubrique%20Rechercher%20l%27identifiant%20d%27une%20convention%20collective%20(IDCC))

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

La plupart des conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

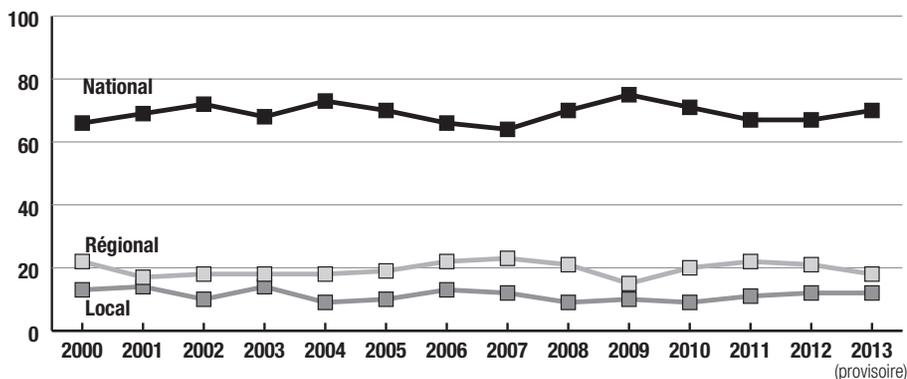
Les conventions et accords collectifs sont par ailleurs publiés au fur et à mesure de leur dépôt au *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) sur le site Internet des Journaux officiels : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>

I.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : doivent être distingués, d'une part, les textes "de base", conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et, d'autre part, des textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent compléter, modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères – champ d'application géographique et type de texte – qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Sept textes sur dix sont conclus au niveau national en 2013 (70 %). Au cours de la décennie, cette proportion s'est toujours établie entre 64 % (en 2007) et 75 % (en 2009). Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois (*carrières et matériaux* ou *architecte* par exemple).

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *couture parisienne*, de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, des *services de l'automobile de Rennes*, de l'*industrie textile de Lorraine*, de l'*industrie du Roquefort*, des *vins de Champagne* ou du *bois pin maritime de Gascogne*.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions de rémunération, plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs. Il est constaté en effet que si les avenants salariaux représentent plus d'un quart des avenants nationaux conclus en 2013, près de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires et les primes.

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

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	32,3 %	187	60,3 %	378	41,9 %
2001	236	35,1 %	198	66,2 %	434	44,7 %
2002	224	33,1 %	162	63,5 %	386	41,4 %
2003	214	32,8 %	205	66,8 %	419	43,6 %
2004	230	28,0 %	200	66,7 %	430	38,4 %
2005	279	33,0 %	263	72,3 %	542	44,8 %
2006	288	36,7 %	260	66,0 %	548	46,5 %
2007	268	37,2 %	258	66,7 %	526	47,5 %
2008	318	38,3 %	242	67,4 %	560	47,1 %
2009	235	24,6 %	201	64,6 %	436	34,4 %
2010	228	25,7 %	230	61,8 %	458	36,4 %
2011	250	29,4 %	266	63,6 %	516	40,7 %
2012	299	34,2 %	296	69,8 %	595	45,6 %
2013*	208	29,2 %	214	73,3 %	422	41,5 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2013, 208 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 29,2 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 214 avenants salariaux de niveau infranational représentent 73,3 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

*provisoire

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

En 2013, la part des accords et avenants salariaux baisse de près de quatre points par rapport à 2012 mais reste cependant d'un niveau supérieur à celui enregistré en 2011. Sur dix accords et avenants conclus dans l'année, quatre portent sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

En 2013, un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion inférieure à celles constatées les quatre années précédentes. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions

collectives nationales en vigueur, sept avenants sont conclus en moyenne ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées au niveau régional (cinq avenants pour dix conventions) ou local (près de trois avenants pour dix conventions) est nettement inférieure.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

Conventions collectives	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Nationales	63,2	72,3	71,8	72,3	69,6	73,6	74,9	76,5	74,9	77,7	70,4
Régionales	42,3	47,4	48,0	50,6	46,1	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6	45,3
Départementales ou locales	26,9	24,9	29,3	29,2	30,4	26,8	29,2	29,8	29,0	29,7	28,2
Ensemble	46,0	50,2	52,0	52,5	51,2	51,7	54,4	54,4	54,0	55,8	50,6

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC)

Lecture : en 2013, un avenant au moins a été signé dans 70,4 % des conventions collectives nationales et 50,6 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

*provisoire

I.2. SELON LE TYPE DE TEXTE

Les différents types de textes de branche

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

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés. Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique. Il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

I.2.1. Les conventions collectives

En 2013, cinq nouvelles conventions collectives ont été signées, toutes sur un champ d'application national.

Conventions collectives signées en 2013

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3160	Associations de gestion et de comptabilité	N	08/01/2013
3168	Professions de la photographie	N	13/02/2013
3201	Cadres des éditeurs de la presse magazine	N	28/11/2013
3202	Employés des éditeurs de la presse magazine	N	28/11/2013
3203	Structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique	N	22/06/2013

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

*Identifiant de la convention collective (voir Partie 5).

Hormis la convention collective des *structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique*, les conventions collectives signées en 2013 remplacent des textes antérieurs.

La convention des *associations de gestion et de comptabilité* remplace la convention des *centres de gestion agréés et habilités* signée le 28 février 2003.

La convention collective nationale des *professions de la photographie* remplace la convention des *professions de la photographie* signée le 31 mars 2000.

La convention des *cadres des éditeurs de la presse magazine* remplace la convention des *cadres de la presse hebdomadaire et périodique* signée le 25 avril 1988 et celle des *cadres de la presse magazine et d'information* signée le 25 juin 1998.

La convention des *employés des éditeurs de la presse magazine*, remplace la convention des *employés de la presse hebdomadaire parisienne* signée le 1^{er} avril 1974 et celle des *employés de la presse magazine et d'information* signée le 28 mars 1997.

Ces nouvelles conventions collectives sont toutes entrées en vigueur, le jour suivant leur dépôt auprès des services du ministère chargé du travail pour les *professions de la photographie* ou les *associations de gestion et de comptabilité* ou le jour de leur signature pour les trois autres.

Une demande d'extension a été formulée pour la convention des *professions de la photographie* pour assurer une homogénéisation des règles de travail et d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la profession sur la base des dispositions conventionnelles.

1.2.2. Les accords professionnels

En 2013, 34 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit quatre de plus qu'en 2012, mais un nombre qui reste très inférieur à celui enregistré en 2011. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs).

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle, le dialogue social, les conditions de travail, l'égalité professionnelle ou encore la retraite complémentaire et la prévoyance. En 2013, le contrat de génération fait aussi l'objet d'accords professionnels. En 2013, le contrat de génération a fait l'objet de 20 accords, couvrant plus de 100 conventions collectives – certains accords couvrent en effet plusieurs conventions collectives comme par exemple ceux conclus dans la *métallurgie*, les *travaux publics*, le *bâtiment*, l'*inter-secteurs papiers cartons*, les *sociétés d'assurances*, les *carrières et matériaux* et la *filière alimentaire* par exemple – (voir *La négociation par thèmes : VIII. La négociation sur le contrat de génération*).

1.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions qui existent déjà dans le texte de base.

En effet, les accords et avenants représentent 95 % des textes conventionnels conclus en 2013, et plus structurellement entre 90 % et 95 % chaque année. En 2013, sept accords et avenants sur dix sont conclus dans le cadre d'un texte de portée nationale ; près de deux sont signés dans un cadre régional et plus d'un relève d'un texte départemental ou local.

1.3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Si les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu, en 2013, un nombre d'accords et d'avenants légèrement en baisse par rapport à l'année précédente, les taux de signature, c'est-à-dire le

nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année, sont en revanche en hausse pour chacune des organisations syndicales au regard de ceux constatés en 2012. Il convient de rappeler que 2012 a représenté une année où le niveau de signature était particulièrement bas pour deux organisations syndicales (CGT, CFDT), niveau confirmé par les données définitives.

Ainsi, du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC paraphent autour de trois accords sur quatre en 2013 (respectivement 73,5 %, 76,3 % et 73,2 %). Un accord sur trois est signé par un représentant de la CGT (32,2 %) et plus de quatre sur cinq pour la CFDT (83 %).

Les données provisoires en 2013 témoignent d'une tendance à la hausse du taux de signature de toutes les organisations syndicales. Le taux augmente de trois points environ pour la CGT et la CFTC, d'un point pour la CGT-FO et de la CFE-CGC et de sept points pour la CFDT.

Pour autant, le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement stable sur la décennie : le taux de signature de la CGT oscille de 11 points avec un taux minimal de 29 % en 2012 et maximal de 40 % en 2004. Pour la CFDT, l'amplitude est de 14 points avec un taux minimal de 69 % en 2000 et maximal de 83 % en 2013 (données provisoires). Pour CGT-FO, l'amplitude est là aussi de 11 points avec un taux minimal de 64 % en 2003 et maximal de 75 % en 2011. Pour la CFTC, l'écart est de 16 points avec une valeur minimale de 61 % en 2000 et une valeur maximale de 76 % en 2013 (données provisoires). Enfin, la CFE-CGC a un taux de signature minimal en 2002 avec 59 % et maximal en 2009 avec près de 76 %, soit un écart entre ces deux valeurs de 17 points.

Il convient de rappeler enfin que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond pas forcément au nombre le plus important que l'organisation syndicale ait signé dans l'année. Ainsi, 2009 représente pour les organisations syndicales, l'année où chacune a signé le plus grand nombre d'accords.

Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)*

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,4	60,6	61,4
2001	34,3	71,1	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,1	59,1
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,8	78,7	71,3	69,6	68,1
2005	35,5	75,8	74,0	71,5	69,0
2006	36,2	76,0	73,2	69,8	66,6
2007	31,0	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,4	70,0	69,4	67,7
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013**	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

*Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

**provisoire

I.4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour 2013, la baisse du nombre d'accords de branche signés s'explique non seulement par une baisse des accords signés sur les salaires et les thèmes souvent contigus (primes ou égalité professionnelle) mais également par la baisse constatée de la fréquence d'autres thèmes majeurs (formation professionnelle, temps de travail, droit syndical...).

Après trois années de hausse, le nombre d'avenants salariaux baisse de 29 % entre 2012 et 2013 et se situe au niveau le plus bas constaté depuis 2010. Les deux revalorisations annuelles du SMIC en 2011 et 2012 ont certainement influé sur la volonté des négociateurs de ne pas laisser les grilles de salaires être rattrapées par le montant du SMIC. Bien que les thèmes "système et relèvement de primes" et "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" puissent être l'objet d'accords indépendants de ceux portant sur la revalorisation des salaires, en 2013, la baisse du nombre des accords traitant de ces deux thèmes est du même ordre que celle calculée pour les salaires (respectivement - 29 % et - 33 %).

S'agissant des autres thèmes de négociation, la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (276 accords en 2013,

330 en 2012) connaît, elle aussi, une baisse significative (- 16 %) après la forte hausse enregistrée en 2012. La fréquence en 2013 de cette thématique est toutefois plus importante que les fréquences constatées en 2011 et en 2010. Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre femmes et hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle).

Les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage continuent de baisser et ont atteint leur niveau le plus bas depuis trois ans (182 en 2013, 242 en 2012, 277 en 2011). Ces accords s'inscrivaient, pour les années précédentes, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Au cours de l'année 2013, les négociateurs ont pu différer la négociation des accords de branche dans l'attente de l'accord conclu le 14 décembre 2013 sur la réforme de la formation professionnelle. Pour autant, la formation professionnelle reste une thématique majeure de négociation, du fait notamment des clauses relatives au fonctionnement des commissions en matière de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle, par exemple.

Abordées par un nombre d'accords plus faible (entre 50 et 60 accords), les thématiques temps de travail et droit syndical sont également moins fréquemment abordées en 2013 qu'en 2012. Pour autant, le nombre d'accords sur ces thématiques se situe à un niveau similaire à ceux constatés les années précédentes.

En revanche, certaines thématiques sont en hausse dont celle sur la retraite complémentaire et la prévoyance. Ainsi, près de 170 accords ont abordé ce thème en 2013 (+ 11 %). Cette hausse résulte probablement de la volonté des partenaires sociaux d'anticiper l'obligation de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, généralisant la couverture complémentaire santé à tous les salariés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2013*

Thèmes	2013*
Salaires	422
Conditions de négociation/conclusion des accords modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de la négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	276
Formation professionnelle/apprentissage	182
Système et relèvement de primes	169
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	169
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	140
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	124
Condition de travail, hygiène et sécurité	75
Maladie	62
Temps de travail durée, aménagement du temps de travail	57
Droit syndical	50

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

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

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2011 et 2012, la négociation salariale de branche s'était déroulée dans le contexte particulier de doubles revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), au 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, qui avaient incité un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année, contribuant ainsi à dynamiser l'activité conventionnelle.

Avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier, l'année 2013 est caractérisée par un nombre d'avenants salariaux en diminution de près de 30 % par rapport à l'année précédente. On compte environ sept branches sur dix ayant conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année contre neuf sur dix l'année précédente.

Dans un contexte de ralentissement de l'inflation et de faible revalorisation du SMIC, on enregistre également une baisse des augmentations salariales accordées dans les branches. Celles-ci restent toutefois le plus souvent supérieures à l'augmentation du SMIC de + 0,3 % au 1^{er} janvier et au taux de l'inflation pour l'année 2013 (+ 0,6 %).

Malgré un contexte économique encore difficile, les partenaires sociaux sont restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC et, comme l'année précédente, trois branches sur quatre étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013 dès la fin du premier trimestre. Elles étaient environ neuf sur dix en fin d'année, comme les années précédentes. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses ces dernières années.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés stables par rapport à l'année précédente et la mobilisation observée dans certaines branches, depuis quelques années, en vue de remédier au tassement des grilles n'a pas encore produit tous ses effets.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

1.1.1. Un ralentissement de l'activité conventionnelle en 2013 par rapport au rythme très soutenu des deux années précédentes

1.1.1.1. Un fléchissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, la négociation salariale de branche accuse un net fléchissement en 2013. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2013 est le plus bas des dix dernières années.

En effet, 422 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 595 en 2012, soit une baisse de 29 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse, de façon toutefois moins marquée, et se situe à 265 contre 329 en 2012 (soit - 20 %).

L'ampleur de cette diminution doit toutefois être relativisée :

- d'une part, le nombre d'avenants conclus en 2011 et surtout en 2012 était particulièrement élevé du fait notamment de revalorisations du SMIC intervenues en cours d'année (au 1^{er} décembre 2011 et 1^{er} juillet 2012) ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année 2011 ou au second semestre 2012 ;
- d'autre part, les chiffres de l'année en cours (2013) sont provisoires, alors que ceux des années précédentes sont actualisés au vu des accords déposés tardivement. Ainsi, le nombre total d'avenants salariaux signés

en 2013 est comparable aux résultats provisoires des années 2009 et 2010 (421 avenants chaque année), également caractérisées par un unique relèvement du SMIC au 1^{er} janvier.

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Nombre d'avenants salariaux	435	549	558	526	563	439	458	517	595	422
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	246	294	290	291	303	280	279	300	329	265

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

*Chiffres provisoires en 2013, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

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

1.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme ce ralentissement

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 300 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés examinées dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale.

Le panel des branches suivies n'a pas évolué en 2013 et, comme l'année précédente, les branches sont réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous :

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la Métallurgie		Secteur du Bâtiment et des Travaux Publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
175	11 342 500	68	1 755 500	57	1 301 500	300	14 399 500

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non

pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2013, ces trois indicateurs sont tous en retrait par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le recul de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse

Après avoir connu une nette hausse en 2011 et 2012, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés diminue. Il se situe à 215 (contre 317 en 2012 et 266 en 2011, soit respectivement une diminution de 32 % et de 19 %).

- Avec 126 accords en 2013 contre 186 en 2012 et 153 en 2011, le nombre d'accords conclus dans le secteur général diminue respectivement de 32 % et 18 %. Comme cela a été souligné précédemment, cette baisse doit être relativisée compte tenu du nombre plus élevé d'accords conclus les deux années précédentes, du fait d'une deuxième revalorisation du SMIC en cours d'année. Ainsi en 2012, près d'une quarantaine de branches du secteur général avaient conclu un deuxième accord dans le courant du second semestre afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du SMIC au 1^{er} juillet 2012. Comparé au nombre d'accords conclus en 2010, où la situation était similaire, le nombre d'accords conclus en 2013 n'est en recul que de 4 %.
- On constate aussi une baisse de 26 % du nombre d'accords dans le secteur de la *métallurgie* où, dans les 68 branches suivies, 61 accords ont été signés en 2013 (contre 82 en 2012). Toutefois, là encore, 16 branches avaient conclu un deuxième accord en cours d'année 2012 pour conserver une grille conforme au SMIC, ce qui relativise d'autant la diminution observée cette année. Le nombre d'accords signés en 2013 est quasiment identique à celui enregistré les années antérieures, y compris l'année 2011.
- Le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* accuse le fléchissement le plus important (respectivement - 43 % et - 44 % par rapport à 2012 et 2011) avec 28 accords conclus en 2013 au lieu d'une cinquantaine les deux années précédentes. Cette diminution est plus prononcée dans le secteur du *bâtiment* que dans celui des *travaux publics*.

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

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2009	138	63	35	236
2010	130	58	58	246
2011	153	63	50	266
2012	186	82	49	317
2013	126	61	28	215

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, la grande majorité des branches a désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du SMIC, au 1^{er} janvier. L'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant dans le code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ainsi, dans l'ensemble des secteurs, on constate depuis 2010 une concentration croissante des signatures sur les trois premiers mois de l'année (46 % en 2013 contre 35 % à 39 % de 2010 à 2012).

La part significative des accords qui restent signés en avril (11 %) s'explique par le fait que certaines branches ont parfois besoin d'une ou deux séances de négociation supplémentaires pour trouver un accord, ce qui retarde d'autant la signature.

Par ailleurs, la part des accords signés en décembre reste également élevée (13 %), du fait des branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du SMIC au 1^{er} janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre. C'est le cas notamment de l'ensemble des branches des *travaux publics* qui continuent de négocier leurs rémunérations annuelles garanties en décembre pour l'année suivante, mais aussi d'un certain nombre de branches comme les *industries chimiques*, les *agences générales d'assurances*, le *personnel des cabinets d'avocats*, l'*import export*, les *activités des marchés financiers*, etc.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2008	13,1	4,8	6,9	7,2	6,9	7,9	14,1	0,7	9,6	9,6	7,2	12,0
2009	8,5	4,7	7,6	10,2	3,8	8,5	15,7	0,8	7,2	7,6	9,7	15,7
2010	13,4	8,1	13,0	11,0	4,9	9,8	4,9	0,0	5,3	6,5	6,5	16,7
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0
2012	15,5	9,5	10,4	8,8	4,7	3,2	6,3	0,6	9,1	9,5	8,8	13,6
2013	18,6	13,0	14,0	11,2	6,0	7,9	6,0	0,5	1,9	2,8	4,6	13,5

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Les branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale sont moins nombreuses

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2013, par accord ou recommandation patronale, est également en baisse. En effet, sur 300 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 215 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 72 % des branches de l'échantillon (contre 90 % en 2012 et 85 % en 2011).

Dans le secteur général, cette baisse est très nette, 71 % des branches ont eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 90 % en 2012. C'est, là encore, dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* que la baisse est la plus marquée (53 % contre 84 % en 2012). Dans la *métallurgie* l'évolution est moins marquée et on compte neuf branches sur dix ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale (90 % contre 97 % en 2012).

Les effectifs salariés concernés, tous secteurs confondus, sont également en nette diminution. En effet, 68 % des effectifs des branches de l'échantillon (près de 9,8 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2013 contre 85 % (12,3 millions de salariés) en 2012. Cette tendance est assez marquée dans le secteur général, où 66 % des effectifs sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 83 % en 2012) et surtout dans celui du *bâtiment* et des *travaux publics* où les effectifs concernés sont presque divisés par deux (49 % contre 88 % en 2012). Dans le secteur de la *métallurgie*, en revanche, la baisse moins importante du nombre de branches ayant eu un accord ou une recommandation patronale s'accompagne d'une diminution également modérée du nombre de salariés concernés (94 % en 2013 contre 98 % en 2012).

Dans l'ensemble des secteurs, cette diminution du nombre de branches ayant conclu un accord et des effectifs correspondants, s'explique en partie par un décalage du calendrier de la négociation portant sur les revalorisations au titre de 2013, à la fois sur la fin de l'année 2012 et sur le début de l'année 2014. En effet :

- d'une part, un certain nombre de branches, notamment celles dont les premiers niveaux avaient été rattrapés par le SMIC à la suite de la revalorisation de juillet 2012, ont conclu fin 2012 un accord actualisant non seulement leur grille à hauteur du SMIC en vigueur, mais anticipant également sur la revalorisation de janvier 2013 et prenant d'ailleurs souvent effet en début d'année 2013. On peut citer ainsi la *branche du commerce à prédominance alimentaire* (650 000 salariés), les *gardiens concierges* (75 000 salariés), *l'imprimerie et les industries graphiques* (69 000 salariés), le *commerce de fruits et légumes* (62 000 salariés), les *industries du bois* (48 000 salariés), les *laboratoires de prothèses dentaires* (15 000 salariés), la *maroquinerie* (15 000 salariés), les *organismes de tourisme à but non lucratif* (14 000 salariés), *l'hôtellerie de plein air* (11 000 salariés), etc. Dans ces branches, la grille est restée conforme au SMIC toute l'année 2013 sans qu'aucun nouvel accord ne soit conclu ;
- d'autre part, compte tenu du faible niveau d'inflation (0,6 % sur l'année) et de la faible revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013 (+ 0,3 %), les propositions patronales pour 2013, surtout dans les branches qui avaient déjà actualisé leur grille à hauteur du SMIC de juillet 2012, ont été modérées, parfois visant simplement à aligner le premier coefficient sur le SMIC. De telles propositions se sont souvent heurtées au refus des organisations de salariés et les négociations pour 2013 se sont alors soldées par un échec. Certaines de ces branches ont donc conservé une grille démarrant en dessous du SMIC pour l'année 2013 mais plusieurs d'entre elles ont d'ores et déjà conclu un accord début 2014 comme les *casinos*, *l'enseignement privé hors contrat*, les *produits alimentaires élaborés*, le *tourisme social et familial* ou le *commerce et la réparation de tracteurs et matériel agricole*. En l'absence d'accord pour 2013, les fédérations patronales ont toutefois parfois émis des recommandations patronales pour ne pas laisser le bas de grille recouvert par le niveau du SMIC.

En effet, en l'absence d'accord, douze branches du secteur général ont émis une recommandation patronale en 2013 (contre neuf en 2012), ainsi que quatre branches du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* (contre trois en 2012) et une branche de la *métallurgie* (alors qu'il n'y en avait aucune les années précédentes). Il s'agit souvent de branches

où un accord avait été conclu en 2012 et qui disposaient fin 2012 d'une grille conforme au SMIC mais n'avaient pas anticipé la revalorisation du 1^{er} janvier 2013 de sorte que le premier coefficient reste conforme au SMIC, comme dans l'*industrie textile*, le *négoce du bois d'œuvre et produits dérivés*, le *portage de presse*, la *miroiterie*, la *fabrication mécanique du verre* ou le *commerce de détail de la chaussure* (où une recommandation patronale a été émise pour aligner le premier coefficient sur le SMIC alors que le dernier accord le fixait à 1 430 euros soit 22 centimes en dessous du SMIC). Dans quelques branches toutefois, le retard dans l'actualisation de la grille était plus important, les premiers niveaux de la grille étant encore inférieurs au SMIC de juillet 2012, comme dans les *matériaux de construction*, le *commerce du sport et des équipements de loisirs*, les *vins et spiritueux* ou l'*industrie céramique* (où de plus la revalorisation des salaires minima en 2012 résultait également d'une recommandation patronale).

Toutefois, d'une façon générale, comme les années précédentes, on constate que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2013 en avaient toutefois conclu un en 2012, que celui-ci prenne effet en début d'année 2013 comme dans les branches citées précédemment, ou dès 2012 et ne permette alors pas toujours à la branche de conserver une grille conforme au SMIC après la revalorisation de janvier 2013 comme dans l'*hospitalisation privée* (240 000 salariés), la *coiffure* (106 000 salariés), le *commerce et la réparation de tracteurs et matériel agricole* (78 000 salariés), l'*industrie du caoutchouc* (59 000 salariés), la *fabrication de l'ameublement* (55 000 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2013, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2012 : par exemple les *bureaux d'études techniques* (700 000 salariés), les *banques* (260 000 salariés), l'*industrie pharmaceutique* (130 000 salariés), l'*animation* (120 000 salariés), les *prestataires de services du secteur tertiaire* (110 000 salariés), le *bricolage* (72 000 salariés) ou le *négoce de l'ameublement* (70 000 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait toutefois été conclu en 2011.

Seules six branches du secteur général (contre neuf en 2012, douze en 2011 et quinze en 2010) n'ont conclu aucun accord pendant les deux dernières années, certaines ayant toutefois émis des recommandations patronales pour éviter un décrochage trop important de leur grille. Trois d'entre elles conservent un bas de grille supérieur au SMIC revalorisé au

1^{er} janvier 2013, en vertu d'une recommandation patronale émise en 2012 (*presse quotidienne régionale*), 2011 (*équipements thermiques*) ou deux années de suite en 2012 et 2013 (*industrie céramique*). Dans les trois autres, les premiers niveaux sont inférieurs au SMIC. Elles font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche et les négociations s'y déroulent en commission mixte paritaire. Il s'agit des *grands magasins*, où une recommandation patronale avait toutefois été émise en 2012, des *entreprises de prévention et de sécurité*, où l'accord triennal conclu fin 2010 n'avait pas suffisamment anticipé les revalorisations successives du SMIC et de la *parfumerie*, dont la convention collective n'a pas été renégociée après que la période de survie du texte, consécutive à sa dénonciation, est arrivée à son terme.

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

		Secteur général		Métallurgie		BTP		TOTAL	
		Nombre de textes	Salariés couverts						
2009	Avenants	124	7 435 400	61	1 723 550	31	731 600	216	9 890 550
	R.P.	7	271 000	0		13	189 400	20	460 400
	Total	131	7 706 400	61	1 723 550	44	921 000	236	10 350 950
	%	75 %	72 %	90 %	95 %	77 %	82 %	79 %	76 %
2010	Avenants	122	8 084 550	57	1 281 200	52	1 225 500	231	10 591 250
	R.P.	11	529 700	0		0	0	11	529 700
	Total	133	8 614 250	57	1 281 200	52	1 225 500	242	11 120 950
	%	76 %	78 %	84 %	73 %	91 %	94 %	81 %	79 %
2011	Avenants	134	8 873 500	61	1 227 000	49	1 170 300	244	11 270 800
	R.P.	8	455 800	0		4	85 000	12	540 800
	Total	142	9 329 300	61	1 227 000	53	1 255 300	256	11 811 600
	%	81 %	82 %	90 %	70 %	93 %	96 %	85 %	82 %
2012	Avenants	148	9 248 800	66	1 729 100	45	1 090 300	259	12 068 200
	R.P.	9	184 300	0		3	53 400	12	237 700
	Total	157	9 433 100	66	1 729 100	48	1 143 700	271	12 305 900
	%	90 %	83 %	97 %	98 %	84 %	88 %	90 %	85 %
2013	Avenants	112	7 009 800	60	1 642 700	26	590 600	198	9 243 100
	R.P.	12	455 700	1	14 700	4	52 000	17	522 400
	Total	124	7 465 500	61	1 657 400	30	642 600	215	9 765 500
	%	71 %	66 %	90 %	94 %	53 %	49 %	72 %	68 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

R.P. : recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés et aux effectifs salariés correspondants au 1^{er} janvier 2006 pour l'année 2009, et au 1^{er} janvier 2010 pour les années 2010 à 2013.

Le nombre de branches ayant relevé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est également en baisse bien que le nombre de salariés concernés reste constant

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, diminue également mais de façon moins marquée puisqu'il passe de 277 en 2012 (soit 92 % des branches suivies) à 251 en 2013 (84 %). Là encore, cette tendance concerne aussi bien le secteur général que celui du *bâtiment* et des *travaux publics* et, dans une moindre mesure, celui de la *métallurgie*.

Cette évolution s'explique par le fait qu'un certain nombre de branches avaient conclu fin 2012 des accords devant prendre effet en début d'année 2013 et sont donc comptabilisées ici (voir *supra*).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est en revanche globalement stable et s'établit autour de 12 millions de salariés (soit 84 % des effectifs de l'échantillon, tous secteurs confondus) pour les deux années. On constate toutefois des disparités selon les secteurs. Dans le secteur général, on enregistre une hausse des effectifs ayant bénéficié d'un relèvement des salaires minima (83 % contre 80 % en 2012), certaines conventions couvrant un effectif élevé étant concernées par un relèvement en 2013 alors qu'elles ne l'étaient pas en 2012 comme les *banques* (260 000 salariés), les *transports routiers de marchandises* (640 000 salariés), l'*industrie pharmaceutique* (130 000 salariés) ou le *négoce de l'ameublement* (70 000 salariés). En revanche, dans les secteurs de la *métallurgie* et surtout du *bâtiment* et des *travaux publics*, les effectifs salariés concernés par un relèvement sont en baisse.

Parmi les branches dont les salariés n'ont, contrairement à 2012, bénéficié d'aucun relèvement des salaires minima en 2013, du fait de la revalorisation limitée du SMIC, un certain nombre ont conservé des premiers niveaux conformes au SMIC comme l'*exploitation cinématographique*, les *entreprises d'eau et assainissement*, l'*édition*, la *production*, la *transformation* et le *commerce de papiers cartons*, la *répartition pharmaceutique* ou la *publicité*. En revanche, dans d'autres branches, les premiers coefficients ont été rattrapés par le SMIC : outre certaines branches citées précédemment (*casinos*, *enseignement privé hors contrat*, *produits alimentaires élaborés*, *tourisme social et familial*, *commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole*, *hospitalisation privée*, *coiffure*, *industrie du caoutchouc*, *fabrication de l'ameublement*), c'est également le cas dans les *grands magasins*, le *sport*, les *ciments*, les *exploitations frigorifiques*, l'*horlogerie*, le *commerce de la librairie* ou les *professions de la photographie*.

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

	Secteur général		Métallurgie		BTP		TOTAL	
	Nombre de textes	Salariés couverts						
2009	141	8 157 100	59	1 703 750	48	990 800	248	10 851 650
%	81 %	76 %	87 %	94 %	84 %	88 %	83 %	80 %
2010	135	7 971 750	56	855 300	50	1 187 300	241	10 014 350
%	77 %	72 %	82 %	49 %	88 %	97 %	80 %	71 %
2011	142	8 483 200	64	1 675 200	54	1 277 700	260	11 436 100
%	81 %	75 %	94 %	95 %	95 %	98 %	87 %	79 %
2012	156	9 055 400	66	1 733 500	55	1 285 600	277	12 074 500
%	89 %	80 %	97 %	99 %	96 %	99 %	92 %	84 %
2013	143	9 431 400	63	1 690 400	45	996 700	251	12 118 500
%	82 %	83 %	93 %	96 %	79 %	77 %	84 %	84 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

1.1.2. Le montant des relèvements

Le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales avait connu une hausse sensible en 2011 et surtout en 2012, du fait notamment de la conclusion, dans un certain nombre de branches, d'un second accord dans l'année, afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} juillet 2012.

En 2013, on enregistre une baisse des taux d'augmentation accordés dans les branches, liée au contexte de ralentissement de l'inflation et de faible revalorisation du SMIC. Les pourcentages d'augmentation accordés restent toutefois le plus souvent supérieurs à l'augmentation de + 0,3 % du SMIC au 1^{er} janvier et au taux de l'inflation⁽¹⁾ (+ 0,6 %).

Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis, qui présentent, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, des évolutions sur l'année parfaitement identiques.

1) Indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, soit l'indice utilisé dans la formule de revalorisation du SMIC jusqu'en 2013.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

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

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 2 % sont en nette progression et deviennent largement majoritaires : elles représentent 77 % des hausses des salaires hiérarchiques et 81 % de celles des salaires garantis contre respectivement 28 % et 21 % en 2012. Parmi elles, les hausses inférieures à 1 % qui avaient quasiment disparu en 2011 et 2012 sont plus fréquentes et concernent, en 2013, 19 % des hausses des minima hiérarchiques et 8 % de celles des minima garantis. Il s'agit généralement de branches qui avaient conclu un accord fin 2012 prenant déjà en compte la revalorisation du SMIC de juillet 2012. Ainsi, par exemple, dans le *commerce de gros*, l'*industrie de l'habillement*, la *promotion immobilière*, les *cuirs et peaux*, la *navigation de plaisance* ou les *mareyeurs*, la revalorisation des grilles de minima a été inférieure à 1 % alors qu'elle dépassait les 3 % l'année précédente. Dans d'autres branches, comme l'*industrie textile*, les *cabinets dentaires*, le *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* ou la *sérigraphie*, cette revalorisation inférieure à 1 % (généralement de 0,3 % correspondant à la revalorisation du SMIC) a de plus été limitée aux premiers niveaux de la grille afin de les maintenir en conformité avec le SMIC, les autres restant inchangés.

Parallèlement, les hausses comprises dans toutes les tranches d'augmentation supérieures à 2 % sont moins nombreuses qu'en 2012. C'est

le cas notamment de celles comprises entre 2 % et 4 % qui, bien qu'elles concernent encore environ une branche sur cinq (21 % des hausses des minima hiérarchiques et 17 % de celles des minima garantis), sont en nette diminution puisqu'elles représentaient respectivement 73 % et 62 % des hausses en 2012. Elles correspondent majoritairement à des branches où le dernier accord remonte au premier semestre 2012 et où la négociation pour 2013 a donc englobé à la fois la prise en compte de la revalorisation du SMIC de juillet 2012 et celle de janvier 2013. On peut citer ainsi par exemple les *cafétérias*, le *commerce de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*, la *restauration rapide*, la *boulangerie artisanale*, le *bricolage*, les *géomètres*, les *huissiers*, le *commerce de détail de la papeterie*, la *poissonnerie* ou la *blanchisserie*.

La part des hausses supérieures à 4 % est également en baisse et s'établit autour de 2 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre respectivement 10 % et 6 % en 2012). Ces revalorisations relativement élevées correspondent généralement à des rattrapages dans des branches n'ayant pas bénéficié de relèvement des salaires depuis au moins deux ans comme le *commerce des succursalistes de l'habillement* ou les *sociétés financières*, où aucun accord n'avait été conclu depuis 2007. Ces dernières situations sont très peu fréquentes car presque toutes les branches parviennent désormais à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans au maximum.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2010		2011		2012		2013	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	33,3	32,8	1,6	1,4	2,2	2,6	18,5	7,7
1 % < A ≤ 2 %	55,6	53,1	65,6	53,9	25,9	18,2	58,8	73,4
2 % < A ≤ 3 %	6,8	10,9	25,0	34,7	47,4	62,3	18,5	14,0
3 % < A ≤ 4 %	1,7	0,8	5,5	6,4	14,1	11,0	2,5	2,8
4 % < A ≤ 5 %	0,9	2,4	0,8	2,1	5,2	3,2	1,7	0,7
5 % < A	1,7	0,0	1,6	1,4	5,2	2,6	0,0	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une baisse sensible puisqu'elle se situe à 1,8 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre 2,6 % en 2012).

De même, la valeur médiane⁽²⁾ des augmentations confirme cette évolution et s'établit pour les salaires hiérarchiques et garantis à 1,9 % (contre 2,3 % en 2012), se replaçant ainsi au niveau enregistré en 2011.

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la baisse : la plage interquartile⁽³⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le bas et s'étend de 1,5 % à 2,1 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre respectivement 2,0 % à 2,8 % et 2,0 % à 2,5 % en 2012). Le resserrement toujours très marqué de la plage interquartile autour de la médiane témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, cette année nettement supérieure à l'inflation et à la revalorisation du SMIC.

Cette tendance à la baisse des augmentations accordées se retrouve pour toutes les catégories de salariés, y compris les ouvriers et les employés, qui continuent toutefois à bénéficier de taux d'augmentation très légèrement supérieurs à ceux des professions intermédiaires et des cadres.

2) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50 % d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50 % des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.

3) Une fois exclus le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles (premier quartile) et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2009					
Ouvriers	2 067 431	2,6	1,6	2,5	3,0
Employés	2 383 812	3,2	2,4	2,9	4,0
Professions intermédiaires	906 556	2,5	1,5	2,1	3,1
Cadres	426 688	2,2	1,5	2,1	2,6
Toutes catégories	5 784 487	2,8	1,6	2,8	3,5
2010					
Ouvriers	2 197 406	1,5	1,0	1,2	1,5
Employés	1 527 685	2,1	1,0	1,5	2,9
Professions intermédiaires	1 062 973	1,6	0,9	1,2	1,5
Cadres	446 115	1,7	0,9	1,3	1,5
Toutes catégories	5 234 179	1,7	1,0	1,2	1,7
2011					
Ouvriers	2 414 343	2,0	1,5	1,8	2,0
Employés	2 051 041	2,4	1,8	2,0	2,6
Professions intermédiaires	1 047 524	2,0	1,6	1,9	2,2
Cadres	439 206	2,1	1,7	2,0	2,2
Toutes catégories	5 952 114	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	2 406 524	2,5	2,0	2,1	2,5
Employés	2 500 253	2,9	2,1	2,4	3,5
Professions intermédiaires	1 168 782	2,5	1,8	2,2	2,5
Cadres	480 165	2,4	1,8	2,1	2,4
Toutes catégories	6 555 724	2,6	2,0	2,3	2,8
2013					
Ouvriers	2 165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1 156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toutes catégories	6 127 050	1,8	1,5	1,9	2,1

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2013, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,8 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,5 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,9 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,1 % (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis

(pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2009					
Ouvriers	1 602 280	2,2	1,3	1,7	3,0
Employés	785 662	2,4	1,5	2,3	3,0
Professions intermédiaires	1 194 276	2,4	1,5	2,2	3,3
Cadres	1 256 503	3,3	2,5	3,3	4,3
Toutes catégories	4 838 721	2,6	1,5	2,5	3,3
2010					
Ouvriers	1 737 240	1,9	1,3	1,5	3,1
Employés	869 728	1,8	1,0	1,4	2,4
Professions intermédiaires	1 048 357	1,8	1,2	1,5	2,2
Cadres	960 554	1,7	1,2	2,0	2,0
Toutes catégories	4 615 879	1,8	1,2	1,5	2,2
2011					
Ouvriers	1 949 183	2,0	1,6	1,8	2,2
Employés	1 059 324	2,0	1,3	1,6	2,1
Professions intermédiaires	1 288 082	2,2	1,6	2,0	2,3
Cadres	1 095 905	2,2	1,7	2,3	2,3
Toutes catégories	5 392 494	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	1 564 999	2,8	2,2	2,4	2,6
Employés	1 175 498	3,2	2,0	2,4	3,2
Professions intermédiaires	1 395 510	2,4	2,0	2,1	2,3
Cadres	1 418 286	2,3	1,7	2,1	2,3
Toutes catégories	5 554 293	2,6	2,0	2,3	2,5
2013					
Ouvriers	1 929 263	1,9	1,6	1,9	2,2
Employés	1 085 664	1,8	1,2	1,9	2,2
Professions intermédiaires	1 390 674	1,7	1,4	1,6	2,0
Cadres	1 492 789	1,7	1,5	1,5	2,0
Toutes catégories	5 898 390	1,8	1,5	1,9	2,1

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2013, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 1,8 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,5 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,9 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,1 % (troisième quartile).

1.2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE DANS LE CADRE DU COMITÉ DE SUIVI

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place à compter de mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) (voir encadré *“La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche”*, en fin de chapitre).

En 2013, le comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action, dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC, et des points d'étape ont été présentés aux partenaires sociaux à l'occasion des réunions du comité de suivi du 15 juin et du 2 décembre 2013.

Malgré un contexte économique encore difficile, la mobilisation toujours soutenue des partenaires sociaux a permis l'ouverture rapide de négociations dans la majorité des branches, conformément à l'obligation, instituée par l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. Comme l'année précédente, trois branches sur quatre étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013 dès la fin du premier trimestre.

1.2.1. Une situation au 15 juin 2013 en léger retrait par rapport à l'année précédente mais plus favorable qu'en 2011

Un premier point d'étape sur la situation des grilles salariales des branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC, a été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion de la réunion du comité de suivi du 18 juin 2013.

La situation, appréciée au vu des accords déposés au 15 juin, faisait ainsi apparaître des résultats légèrement en deçà de ceux enregistrés l'année précédente, à l'occasion du comité de suivi du 24 juin 2012.

- 144 branches, soit 82 % des 175 branches suivies (contre 85 % en 2012) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 430,22 euros brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2013). Ces 144 branches couvraient plus de 9 millions de salariés (contre près de 10 millions en 2012) ;
- Les 31 autres branches, soit 18 % (contre 26 branches, soit 15 %, en juin 2012) affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Elles couvraient un peu plus de 2 millions de salariés (dont près de 800 000 pour la seule branche des *salariés du particulier employeur*). La situation de ces 31 branches a été examinée par le comité de suivi qui a pris des mesures allant :
 - d'une simple surveillance, notamment pour celles qui avaient d'ores et déjà fixé une date pour la prochaine négociation salariale (*carrières et matériaux, distribution directe, fleuristes, grands magasins, commerce succursaliste de l'habillement, industrie de l'habillement, photographie, entreprises de prévention et de sécurité, sport, tourisme social et familial*),
 - éventuellement assortie d'un rendez-vous auprès de la direction générale du travail (*fabrication de l'ameublement, industrie du caoutchouc, exploitations frigorifiques, commerce de détail de la librairie, produits alimentaires élaborés, location et réparation de tracteurs et matériel agricole*),
 - à l'inscription des salaires à l'ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire dans le cadre de laquelle les négociations salariales se déroulent (*laboratoires d'analyses médicales, casinos, salariés permanents du travail temporaire, commerce de l'horlogerie bijouterie et ciments* où un président de commission mixte a été nommé).

Ces résultats, en léger retrait par rapport à ceux de l'année précédente, étaient toutefois en progression par rapport à ceux enregistrés à l'occasion du comité de suivi du 24 juin 2011, où 44 branches (25 %) présentaient encore au moins un coefficient inférieur au SMIC.

1.2.2. Depuis 2010, la situation en fin d'année est quasiment stable (hormis les années où le SMIC est revalorisé en cours d'année) en raison notamment du travail attentif de suivi effectué

Le comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni le 2 décembre 2013 et, à cette occasion, le point de la situation des branches au regard du SMIC au 30 novembre 2013 a été effectué pour l'ensemble des 300 branches de l'échantillon.

Ces résultats n'ont pas évolué entre le 30 novembre et la fin de l'année et ils peuvent donc également être présentés comme les résultats établis au 31 décembre 2013.

Les résultats sont les suivants, pour chacun des trois secteurs :

1.2.2.1. Secteur général (175 branches)

Depuis le mois de juin, l'observation attentive de la négociation salariale s'est poursuivie, tout particulièrement dans les 31 branches dont le bas de grille démarrait en dessous du SMIC en juin et pour lesquelles le comité de suivi avait décidé la mise en place d'une surveillance renforcée. Dans les branches concernées, les salaires ont été inscrits par les présidents de commission mixte à l'ordre du jour des réunions de négociation et les rendez-vous à la direction générale du travail ont été organisés avec les organisations patronales et/ou de salariés représentant la branche.

Sur les 31 branches du secteur général qui présentaient encore au 15 juin au moins un coefficient inférieur au SMIC, 12 sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant le 30 novembre 2013. En effet, un accord a été conclu fin juin ou début juillet dans dix branches : *cabinets d'expertise automobile, carrières et matériaux, distribution directe, enseignement privé administratif et documentaliste, commerce de détail de l'habillement, industrie de l'habillement, commerce de gros de l'habillement et mercerie, entreprises de logistique et communication directe, salariés permanents du travail temporaire* ; dans deux autres branches, aucun accord n'a pu être trouvé mais une recommandation patronale a été émise avant l'été dans le *commerce succursaliste de l'habillement* et les *laboratoires d'analyses médicales* (suivie d'un accord conclu fin novembre qui anticipe sur la revalorisation du SMIC de janvier 2014).

Ainsi, au 31 décembre 2013 :

- 156 branches (soit 89 % des 175 branches suivies) disposent par accord ou recommandation patronale (pour 12 d'entre elles) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ces 156 branches couvrent 9,5 millions de salariés. Certaines d'entre elles ont fait l'objet, au cours des années précédentes, d'une attention particulière dans le cadre du comité de suivi et ont donc désormais dépassé leurs difficultés. C'est le cas par exemple du *commerce de gros de la confiserie* (où un accord a été conclu le 6 novembre 2012, suivi d'un second le 15 janvier 2013, alors que l'accord précédent remontait à 1999).
- Les 19 autres branches (soit 11 %), qui couvrent 1,7 million de salariés (dont près de 800 000 pour la seule branche des *salariés du particulier*

employeur), affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.

- Neuf d'entre elles disposent d'une grille démarant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2012 (1 425,67 euros) mais ont vu leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2013. La plupart ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2013 et, le retard d'actualisation de la grille à rattraper étant relativement faible, elles devraient parvenir à conclure un accord rapidement, comme c'est déjà le cas en début d'année 2014 pour cinq d'entre elles (*casinos, enseignement privé hors contrat, produits alimentaires élaborés, tourisme social et familial et commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole*). Il convient toutefois de mettre à part le cas de la branche des *grands magasins* où les difficultés semblent plus persistantes, la conformité au SMIC du 1^{er} juillet 2012 résultant d'une recommandation patronale et où aucun accord n'a été conclu depuis 2009.
- En revanche, dans les dix autres branches, les négociations se déroulent plus difficilement et les grilles accusent un retard d'actualisation plus important. Le plus souvent, la dernière revalorisation des minima remonte au premier semestre 2012 et le premier niveau de la grille a été fixé au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2012 par un accord (*industrie du caoutchouc, coiffure, exploitations frigorifiques, commerce de l'horlogerie et de la bijouterie, commerce de détail de la librairie, photographie*) ou une recommandation patronale (*industrie des ciments*). Dans toutes ces branches, des négociations ont été prévues au premier trimestre 2014 et un accord a d'ores et déjà été conclu dans le *commerce de l'horlogerie et de la bijouterie*. Pour trois branches toutefois, le dernier accord est plus ancien : il s'agit des *entreprises de prévention et sécurité* où aucun accord n'a été conclu depuis l'accord triennal du 21 octobre 2010, de la *parfumerie* où les négociations d'adhésion à la branche des *succursalistes de l'habillement* se poursuivent et des *salariés du particulier employeur* où un nouvel accord de classification est en cours de négociation.

Lors de la réunion du comité de suivi du 2 décembre, de nouvelles mesures ont été prises pour tenter d'aider ces branches à surmonter ces difficultés. Dans la majorité des branches concernées, il s'agissait d'une simple surveillance des négociations déjà programmées. Toutefois, dans trois d'entre elles, il a été prévu de recevoir à la direction générale du travail (DGT) les organisations patronales afin d'identifier les blocages et tenter d'aider à les dépasser (les *grands magasins*, l'*hospitalisation privée* et la *parfumerie*) et à défaut d'accord à bref délai, la mise en place d'une

commission mixte paritaire a été décidée pour l'*industrie du caoutchouc* et les *exploitations frigorifiques*.

Ces résultats peuvent difficilement être comparés à ceux présentés fin 2012 ou fin 2011 car les revalorisations du SMIC en juillet 2012 et décembre 2011 avaient conduit un grand nombre de branches à voir leurs premiers coefficients rattrapés par le SMIC, sans avoir le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année. Les résultats de fin d'année apparaissent donc anormalement dégradés pour ces deux années.

En revanche, ils peuvent être comparés à ceux enregistrés au 30 novembre 2011, soit juste avant la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre 2011, dont ils apparaissent très proches (19 branches, soit 11 %, présentant au moins un coefficient inférieur au SMIC fin 2013 contre 16, soit 9 %, au 30 novembre 2011) et à ceux de fin 2010 avec lesquels ils sont identiques.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013
							30/11	31/12		
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %	91 %	51 %	73 %	89 %
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %	9 %	49 %	27 %	11 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Les branches de la *métallurgie* ont de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC et la situation a donc peu évolué entre le 30 novembre et le 31 décembre. Toutefois, par rapport à la situation présentée lors du comité de suivi du 2 décembre, quatre branches supplémentaires sont parvenues à actualiser leur grille en fin d'année. Ainsi, au 31 décembre 2013, sur les 68 conventions suivies :

- 63 branches (93 %), fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 5 branches (7 %) affichent des premiers niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Toutes (*métallurgie Côte d'Armor, Manche, Marne Haute-Meuse, Moselle, Yonne*) avaient conclu un accord en 2012, mais elles présentent désormais deux à cinq coefficients en dessous du SMIC. L'une d'elle, la *métallurgie de l'Yonne* a d'ores et déjà conclu un accord le 17 janvier 2014 pour l'année 2014.

Compte tenu du contexte de la double revalorisation du SMIC, les résultats sont, là encore, difficilement comparables avec ceux du 31 décembre 2012, mais on peut noter une amélioration certaine par rapport à la situation de 2011. En effet, la part des branches disposant d'un bas de grille conforme au SMIC fin 2013 (93 %) est supérieure non seulement à celle des branches dans cette situation au 31 décembre 2011 (79 %) mais également au 30 novembre 2011 (87 %), soit avant la revalorisation du SMIC au 1er décembre 2011.

1.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational. Là encore, la situation a très peu évolué entre le 30 novembre et la fin de l'année, une seule région ayant conclu un accord remplaçant le bas de grille en situation de conformité avec le SMIC (accord du 16 décembre 2013 pour les *ouvriers du bâtiment de Champagne-Ardenne*). Ainsi, au 31 décembre 2013, sur les 57 branches suivies :

- 46 branches (81 %), disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au niveau du SMIC ou au-dessus ; ces résultats sont en net retrait, comparés, là encore, avec la situation au 30 novembre 2011 où 98 % des branches disposaient d'une grille conforme au SMIC ;
- 11 branches (19 %) conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.

C'est particulièrement dans les branches du *bâtiment* que la conformité des premiers coefficients au SMIC s'est dégradée : en effet, au 30 novembre 2011, toutes les régions sauf une (la région Centre pour les *ouvriers des établissements de moins de dix salariés*) disposaient, à la fois pour les ouvriers et les ETAM, d'une grille conforme au SMIC.

Ainsi, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, seulement 13 des 22 régions suivies ont une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en fin d'année 2013, les neuf autres régions affichant selon les cas un ou deux coefficients inférieurs au SMIC. À l'exception de la Corse, où aucun accord salarial n'a été conclu depuis 2010, et de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur où le dernier accord applicable remontait à 2011 (mais où un accord a été signé le 9 janvier 2014), les sept autres régions avaient toutefois conclu des accords en 2012.

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* démarrent au-dessus du SMIC, comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008, dans 15 des 17 régions suivies. Les deux autres régions présentent deux coefficients inférieurs

au SMIC : il s'agit de la Corse où le dernier accord remonte à 2010 et de la région Languedoc-Roussillon, où le dernier accord applicable avait été signé en 2012 (mais où un accord a toutefois été conclu le 27 janvier 2014).

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (13 concernant les ouvriers et trois concernant les employés – techniciens – agents de maîtrise (ETAM)) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2010		2011				2012		2013	
	au 31 décembre		au 30 novembre		au 31 décembre		au 31 décembre		au 31 décembre	
	Nombre	%								
Secteur général dont :										
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	156	89 %	159	91 %	90	51 %	127	73 %	156	89 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	19	11 %	16	9 %	85	49 %	48	27 %	19	11 %
Total secteur général	175	100 %								
Secteur métallurgie dont :										
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	55	81 %	59	87 %	54	79 %	49	72 %	63	93 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	13	19 %	9	13 %	14	21 %	19	28 %	5	7 %
Total secteur métallurgie	68	100 %								
Secteur du BTP dont :										
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	56	98 %	56	98 %	46	81 %	42	74 %	46	81 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	1	2 %	1	2 %	11	19 %	15	26 %	11	19 %
Total secteur BTP	57	100 %								

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE ET DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

I.3.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste entière en 2013

Les résultats enregistrés en fin d'année 2013, qui marquent une stabilisation de la situation, témoignent de la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année.

- Sur un plan quantitatif, le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans environ 90 % des branches, tous secteurs confondus, et

est resté stable depuis 2010 (hormis en fin d'année 2011 et 2012, suite aux revalorisations du SMIC intervenues en cours d'année). Après une période d'amélioration continue de la situation des minima de branche au regard du SMIC de 2005 à 2010, cette stabilisation des résultats à un tel niveau témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique difficile qui pèse sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches, du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille rattrapé par le SMIC.

La diminution du nombre d'accords salariaux conclus en 2013 évoquée précédemment n'a, en effet, pas compromis la conformité des grilles au SMIC. Ceci s'explique en partie par le fait que, dans la majorité des branches, un seul accord conclu dans l'année a suffi à assurer la conformité des premiers niveaux au SMIC, contrairement à 2012 où un second accord a souvent été nécessaire, compte tenu des deux relèvements du SMIC, en janvier et en juillet. De plus, le contexte de faible inflation et la faible revalorisation du SMIC en janvier 2013 (+ 0,3 %), a permis à certaines branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord en 2013, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé le montant du nouveau taux du SMIC. Il s'agit généralement de branches qui, comme celles déjà citées précédemment (cf. paragraphe "Branches ayant eu un avenant ou une recommandation patronale") telle la branche du *commerce à prédominance alimentaire*, avaient conclu un accord fin 2012, englobant dans une même négociation la prise en compte de la revalorisation du SMIC de juillet 2012 et l'anticipation sur celle de janvier 2013, ainsi que d'un certain nombre de branches qui négocient leur minima sur la base de rémunérations annuelles garanties, généralement supérieures au SMIC.

La dynamique de négociation engagée dans les branches se poursuit dès lors que neuf branches sur dix parviennent chaque année à disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC et que la grande majorité des branches parviennent à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans. Par ailleurs, les branches qui ne parviennent pas chaque année à se doter d'une grille dont le bas atteint le SMIC ne sont généralement pas les mêmes d'une année sur l'autre.

L'implication des partenaires sociaux dans la dynamique de négociation engagée dans les branches se mesure aussi au délai d'actualisation des grilles qui s'inscrit, comme en 2012, pour 75 % des branches, dans le délai de trois mois imparti par la loi du 22 mars 2012 pour ouvrir des négociations lorsque la grille de minima présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

- L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue, là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont peu nombreux.

L'action du comité de suivi de la négociation salariale permet en effet, par le biais du suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages. Les nombreuses rencontres organisées avec les branches en difficulté ou la désignation de présidents de commission mixte pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches ayant surmonté une situation de blocage. Ces branches, soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC.

Ainsi, les branches qui étaient en difficulté les années précédentes et avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer durablement la négociation.

Pour certaines il s'agissait seulement de difficultés ponctuelles (*commerce succursaliste de la chaussure, industries du bois, navigation de plaisance, imprimeries et industries graphiques, organismes de formation*). Pour d'autres, en revanche, le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme par exemple dans les *cafétérias*, le *commerce de la papeterie*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* ou le *commerce de gros de la confiserie* (où aucun accord n'avait été conclu depuis 1999). Toutes ces branches étaient parvenues à replacer leur grille en situation de conformité en 2012 (le plus souvent au premier semestre) et ont conclu un nouvel accord en 2013 prévoyant un bas de grille démarrant au moins au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013.

Plus particulièrement en 2013, la situation de blocage a été levée dans un certain nombre de branches considérées comme en difficulté l'année précédente et ayant fait l'objet d'une attention particulière du comité de suivi. Ainsi, dans la convention collective de la *distribution directe*, le dernier accord applicable datait de juin 2011 (lui-même signé après une période de trois années sans aucun accord salarial) et les partenaires

sociaux, après avoir été reçus à la direction générale du travail (DGT) pour évoquer les difficultés de négociation de la branche et les conséquences de l'annulation du décret sur la quantification du temps de travail, ont finalement conclu un accord le 28 juin 2013. De même, dans l'*enseignement privé administratif et documentaliste*, les partenaires sociaux ont également été reçus à la DGT et sont parvenus à conclure un accord le 27 juin 2013, alors que quatre recommandations patronales avaient été émises depuis l'accord précédent qui remontait à 2008. Enfin, dans les *sociétés financières*, un accord a été signé le 2 septembre 2013, alors que la grille des rémunérations annuelles garanties qui résultait du dernier accord de 2007 était restée conforme au SMIC jusqu'en 2012.

Toutefois, la situation reste fragile dans quelques branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier l'année précédente et ne sont parvenues en 2013 à actualiser la grille salariale à hauteur du SMIC que par une recommandation patronale. On peut citer ainsi le *commerce succursaliste de l'habillement*, branche ayant déjà connu une très longue période de blocage de 2000 à 2010, où une recommandation patronale a été émise le 25 juillet 2013 alors que le dernier accord revalorisant les premiers coefficients de la grille remontait à avril 2011 (l'accord signé par la seule CFE-CGC en avril 2012 ne s'appliquant que pour les cadres). Dans le *commerce des articles de sport et des équipements de loisirs* également, alors qu'un accord avait été signé en 2012 (après l'émission de trois recommandations patronales depuis l'accord précédent de 2007), la négociation de 2013 s'est à nouveau soldée par une recommandation patronale.

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou de "bonnes pratiques" qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement mais toujours d'actualité, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*négoce des bois d'œuvre et dérivés, immobilier, menuiseries charpentes, miroiterie, produits du sol, restaurants de collectivités, industrie du sucre, transports aériens, fabrication mécanique du verre, agences de voyage, etc.*) voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, les *hôtels cafés restaurants* ou les *espaces de loisirs* afin de fidéliser les salariés de la branche.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment cette volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garan-

tissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. Bien que ces clauses soient moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, qui a considérablement réduit la portée juridique de ce type de clauses, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2013 (*négoce de l'ameublement, sociétés d'autoroutes, import export, manutention ferroviaire*) notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à trois mois (15 jours dans les *entreprises de propriété*, un mois dans les *bureaux d'études techniques*, le *commerce de gros*, le *commerce de la papeterie*, deux mois dans l'*esthétique*).

Plus généralement, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Si certaines branches n'y ont recours que ponctuellement, d'autres réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial comme par exemple l'*industrie pharmaceutique*, les *entreprises de propriété*, l'*import export*, les *bureaux d'études techniques*, les *sociétés d'autoroutes*, les *avocats* ou la *manutention ferroviaire*.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, le plus souvent en début ou en fin d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme dans la *fabrication de l'ameublement*, les *transports aériens*, les *menuiseries charpentes*, la *miroiterie*, la *jardinerie*, les *géomètres*, le *tourisme social et familial*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées en juin ou même au troisième trimestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année lorsqu'un accord a été signé en début d'année ou en fin d'année précédente comme dans l'*industrie pharmaceutique*, la *pharmacie d'officine*, la *blanchisserie*, l'*imprimerie et les industries graphiques*, les *eaux et boissons sans alcool*, les *avocats*, voire pour engager la négociation pour l'année suivante comme dans le *commerce de détail non alimentaire*, la *plasturgie* ou l'*hôtellerie de plein air*.

Dans d'autres branches, l'ouverture de nouvelles négociations n'est pas systématique mais peut être liée à l'impact de la prochaine revalorisation du SMIC sur le bas de la grille, comme évoqué précédemment, ou bien dépendre d'une autre condition comme l'évolution des prix (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne, vins de Champagne, institutions de retraite complémentaire, commerce de gros des tissus*), l'existence d'une

revalorisation du SMIC en cours d'année (*plasturgie*), le défaut d'extension de l'accord à une certaine date (*services de l'automobile*) ou une condition plus générale comme l'état de la conjoncture économique.

Enfin, certaines branches affichent depuis quelques années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Outre les branches déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques par des accords conclus antérieurement dont les effets perdurent (*eaux et boissons sans alcool, transports aériens, commerce de gros, vins et spiritueux, agences de voyage, immobilier, cafétérias, manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, etc.), on peut citer trois nouveaux accords conclus en 2013 :

- l'accord conclu le 28 juin 2013 dans la *distribution directe* dans lequel les partenaires sociaux constatent un tassement des écarts depuis la mise en œuvre de la convention collective en 2004 et affirment leur volonté de redonner une perspective d'avenir à l'ensemble de la profession. Pour cela, ils fixent les écarts entre les minima conventionnels de l'ensemble de la grille et conviennent que ces écarts, sans être fixes, doivent dans la mesure du possible perdurer dans le temps ;
- l'accord du 7 février 2013 dans les *cafétérias* qui renouvelle et poursuit les démarches initiées par l'accord du 24 juillet 2009 : ainsi, le taux de pente de la grille des employés qui était passé depuis 2009 de 6,5 % à 12 %, est désormais porté à 13,46 %, ce nouveau taux devant être repris dans le cadre des négociations salariales pour l'année 2014 ;
- l'accord du 26 avril 2013 dans les *espaces de loisirs* qui précise que, par cet avenant, les parties ont souhaité marquer leur volonté d'offrir aux salariés une rémunération supérieure à celle du SMIC, de maintenir les écarts de rémunération entre chaque coefficient et de revoir à terme le système de classification.

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois chez un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

En effet, le premier niveau des grilles s'établit de plus en plus souvent au voisinage du SMIC en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2013, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le SMIC plus 1 % dans 46 % des branches (contre 39 % au 31 décembre 2012, 34 % au 30 novembre 2011 et 36 % au 31 décembre 2010). Pour 34 % des branches, le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC plus 0,5 % (contre environ 30 % fin 2012 et 25 % les deux années précédentes).

Les branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs de plus de 2 % au montant du SMIC, et dont la conformité de la grille se trouverait ainsi vraisemblablement protégée en cas de revalorisation du SMIC, sont peu nombreuses (27 % fin 2013 contre 46 % au 30 novembre 2011 et 37 % en 2010).

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC (en %)

	2010	2011		2012	2013
	au 31/12	au 30/11	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du SMIC	2,3	0,6	0,6	0,6	0,6
Entre 95 et 99,5 %	3,4	8,6	43,4	24,6	5,7
Entre 99,5 % et 100 %	5,1	0,0	5,1	2,3	4,6
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	25,7	12,0	29,7	34,3
Entre 100,5 % et 101 %	10,9	8,0	5,7	9,1	11,4
Entre 101 % et 102 %	17,1	10,9	6,3	11,4	16,0
Entre 102 % et 103 %	11,4	14,9	8,0	6,3	8,0
Entre 103 % et 104 %	6,9	9,1	3,4	1,1	3,4
Entre 104 % et 105 %	5,1	6,9	1,7	1,1	1,7
≥ 105 %	13,1	15,4	13,7	13,7	14,3

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait).

Ces données témoignent de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

Généralement, à peine un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. En effet, si 89 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2013, elles ne sont plus que 42 % après la revalorisation du SMIC de janvier 2014. Au 1^{er} juillet 2012, le pourcentage de branches conservant des premiers

coefficients supérieurs au SMIC était particulièrement bas (32 %) car de nombreuses branches n'avaient pas anticipé dans leurs négociations la revalorisation de 2 % intervenue en cours d'année, contrairement à ce qu'elles pouvaient faire lors des revalorisation annuelles du SMIC ou même pour la revalorisation intervenue au 1^{er} décembre 2011, qui était attendue depuis plusieurs mois.

En janvier 2012 et janvier 2013, l'impact des revalorisations du SMIC était moins marqué, ce qui s'explique par des revalorisations du SMIC d'ampleur limitée (0,3 % les deux années). Au 1^{er} janvier 2013 toutefois, cet impact n'est pas négligeable (45 % des branches disposant d'une grille conforme au SMIC au 1^{er} janvier 2013 contre 73 % au 31 décembre 2012). Ce résultat illustre ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches qui consiste à aligner les premiers niveaux des grilles sur le montant exact du SMIC.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 31 décembre 2010	89 %	au 1 ^{er} janvier 2011	46 %
au 30 novembre 2011	91 %	au 1 ^{er} décembre 2011	45 %
au 31 décembre 2011	51 %	au 1 ^{er} janvier 2012	42 %
au 30 juin 2012	90 %	au 1 ^{er} juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	au 1 ^{er} janvier 2013	45 %
au 31 décembre 2013	89 %	au 1 ^{er} janvier 2014	42 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Toutefois, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC a contribué à réduire ce laps de temps, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août et l'on constate que le nombre d'accords signés en début d'année est en accroissement depuis 2010 (46 % des accords ont été signés avant fin mars en 2013).

De plus, l'institution, par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, de l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC a également contribué à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche, même si la loi impose une simple obligation d'engagement de négociations, ne présument en rien de leur aboutissement.

Par ailleurs, comme le font de nombreuses branches depuis plusieurs années, le fait d'insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, conserve un intérêt, malgré l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012 notamment, lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Quelques branches, de moins en moins nombreuses, connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. Certaines ont fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage. Dans toutes ces branches, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire.

Sur les 19 branches du secteur général affichant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2013, seules trois d'entre elles n'ont conclu aucun accord ni émis de recommandation patronale en 2012 et en 2013. Il s'agit :

- du secteur de la *parfumerie* où le dernier accord salarial remontait à 2004 et où la convention, dénoncée en juillet 2008, a cessé de produire ses effets depuis le 28 octobre 2011. Alors que les partenaires sociaux ont été reçus à plusieurs reprises à la DGT, la fédération patronale a annoncé son intention d'adhérer à la convention des *succursalistes de l'habillement*. Les négociations en vue de l'adhésion ont débuté en octobre 2013 et les échanges se poursuivent ;
- des *entreprises de prévention et de sécurité* où, bien que l'accord triennal conclu en octobre 2010 ait prévu des revalorisations au 1^{er} janvier de chaque année de 2011 à 2013, les partenaires sociaux ont demandé la réouverture des négociations dès début 2012, le premier coefficient de la grille ayant été rattrapé par le SMIC. Aucun accord n'a été trouvé depuis ;

- de la branche des *salariés du particulier employeur* où le dernier accord applicable remonte à juillet 2009. Les accords de salaires, conclus en avril 2010 et juillet 2012, ne sont pas entrés en vigueur, leur applicabilité étant conditionnée à l'extension de l'accord de classification d'avril 2010 qui n'a pas été étendu. Les négociations sur un nouvel accord de classification simplifié, qui constituerait le support de nouvelles négociations salariales, sont en cours.

Il convient par ailleurs de citer quelques branches qui, bien qu'elles aient conclu un accord ou émis une recommandation patronale en 2012, présentent des difficultés récurrentes dans les négociations.

Dans deux branches, aucun accord n'a été conclu depuis plus de deux ans mais des recommandations patronales revalorisant les salaires minima ont été émises en 2012 :

- dans l'*industrie des ciments*, le dernier accord remonte à avril 2010 (l'accord conclu en 2013 concernant uniquement les cadres) et les premiers niveaux de la grille ne sont plus revalorisés depuis que par recommandation patronale. Les minima fixés par la recommandation d'avril 2012 sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} juillet 2012 et les négociations se poursuivent dans le cadre d'une commission mixte paritaire ;
- dans les *grands magasins*, le dernier accord a été signé en juillet 2009 et les salaires minima ont été, depuis, revalorisés par deux recommandations patronales. La dernière, émise en juillet 2012, a prévu des premiers niveaux conformes au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2012, qui se retrouvent donc inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2013. Le comité de suivi, réuni le 2 décembre 2013, a prévu que la fédération patronale serait une nouvelle fois reçue à la DGT.

Enfin, dans l'*industrie du caoutchouc* et les *exploitations frigorifiques*, le dernier accord remonte au premier semestre 2012 et les premiers niveaux des grilles ont été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2012. Les organisations patronales et les syndicats représentant les salariés de ces branches ont été reçus à la DGT en novembre 2013 et le comité de suivi, réuni le 2 décembre 2013, a prévu la mise en place d'une commission mixte paritaire, à défaut d'accord à bref délai.

1.3.2.3. La question du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce

qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est de plus en plus souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre chargé du travail a souhaité dès 2010 qu'un suivi des éventails permette d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Ce suivi de l'évolution des éventails, branche par branche, permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leurs éventails de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Les résultats font l'objet d'une analyse détaillée présentée aux partenaires sociaux chaque année lors du comité de suivi de la négociation salariale du mois de juin.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale, ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires ainsi mesuré correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

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

Les résultats au 31 décembre 2012 ont ainsi été présentés aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 18 juin 2013. Ils montraient qu'après avoir connu un resserrement léger mais continu

pendant plusieurs années, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, s'étaient globalement stabilisés depuis 2007, du moins en ce qui concernait les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires. Ils mettaient toutefois en évidence, année après année, un léger resserrement des éventails de salaires des cadres du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Les écarts de salaires, mesurés au 31 décembre 2013 au sein de chacune des catégories, confirment cette stabilité globale, les résultats tous secteurs confondus étant identiques à ceux de l'année précédente pour toutes les catégories de salariés, y compris pour les cadres.

Selon les secteurs, on constate quelques évolutions minimales liées le plus souvent à des questions d'arrondis⁴⁾. Toutefois, le fait que ces arrondis jouent le plus souvent à la hausse, doublé d'un léger élargissement de l'éventail des employés du secteur général qui passe de 1,06 à 1,07, permet tout de même de noter une très légère tendance à l'élargissement des éventails. Celle-ci est toutefois plus liée à des questions de méthodologie qu'à une réelle volonté des partenaires sociaux. En effet, conformément à la méthodologie utilisée pour le calcul des éventails, lorsque le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC, il doit être remplacé par le montant du SMIC en vigueur, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails. Or, en 2013, les branches dont les grilles ont été actualisées à hauteur du SMIC avant la fin de l'année sont plus nombreuses qu'en 2012. Cet effet de resserrement mécanique des éventails a de ce fait une portée plus réduite en 2013.

Par ailleurs, il convient de préciser que l'éventail des cadres du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, qui s'était resserré de manière continue depuis quelques années (en passant de 2,41 en 2008 à 2,33 en 2012), reste globalement stable en 2013, bien que le resserrement de l'éventail des cadres des *travaux publics* (dont les effectifs sont moins élevés que ceux du *bâtiment*) se soit poursuivi, comme les années précédentes, en passant de 1,88 en 2012 à 1,86 en 2013.

L'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille, tous secteurs confondus, reste également stable et s'établit à 2,99 comme l'année précédente.

Hormis, là encore, des évolutions minimales liées à des questions d'arrondis dans le secteur général et celui de la *métallurgie*, on constate

4) Par exemple, l'éventail salarial des ouvriers, dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, est passé de 1,464 (soit 1,46) en 2012 à 1,468 (soit 1,47) en 2013. De même, l'éventail des professions intermédiaires du secteur général est passé de 1,315 (arrondi à 1,32) à 1,314 (arrondi à 1,31) et celui du *bâtiment* et des *travaux publics* est passé de 1,372 à 1,375 (arrondi à 1,38).

un élargissement de l'éventail total dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* qui passe de 2,85 en 2012 à 2,87 en 2013. Ce phénomène est uniquement le fait du secteur du *bâtiment* où l'éventail total passe de 2,88 en 2012 à 2,91 en 2013, les minima des cadres du *bâtiment* ayant été revalorisés de 1,9 % alors que ceux des premiers niveaux des grilles du *bâtiment* n'ont bénéficié que de 0,9 % d'augmentation en moyenne.

Le début de mobilisation observé depuis quelques années dans plusieurs branches (voir *supra*), a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, y compris pour les cadres, voire de desserrer l'éventail dans certaines branches. En revanche, un certain nombre de branches continuent de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC, la répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux leur paraissant d'autant plus difficile dans un contexte économique encore fragile.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)

au 31 décembre de chaque année, sauf au 30 novembre 2011*

	Max. ouvriers / min. ouvriers	Max. employés / min. employés	Max. PI / Min. PI	Max. cadres / min. cadres	Max. cadres / min. O ou E
2008					
Secteur général	1,14	1,08	1,32	2,14	2,87
Métallurgie	1,15	1,09	1,79	3,78	3,78
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,25	1,37	2,41	2,86
TOTAL	1,21	1,08	1,40	2,50	3,01
2009					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,13	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,79
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,40	2,88
TOTAL	1,20	1,07	1,40	2,44	3,01
2010					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,40	2,44	3,03
2011					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,34	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,39	2,43	3,03
2012					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,15	2,87
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,33	2,85
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2013					
Secteur général	1,13	1,07	1,31	2,15	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,38	2,33	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Les abréviations min. et max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie.
O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires.

* En 2011, la situation au 31 décembre apparaissait peu pertinente pour mesurer l'évolution des écarts hiérarchiques car, compte tenu de la méthodologie utilisée qui consiste à remplacer tout salaire minimum inférieur au SMIC par le montant du SMIC, les nombreuses branches qui n'étaient pas parvenues à actualiser leur grille avant la fin de l'année avaient vu leurs éventails se resserrer mécaniquement à la suite de la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre. La situation au 31 décembre apparaissant ainsi anormalement dégradée, ce sont les données mesurées au 30 novembre qui avaient été présentées.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche

Sur la base de fiches monographiques décrivant une branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications, élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées, un diagnostic de situation est porté.

Il permet d'élaborer un plan d'action, de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

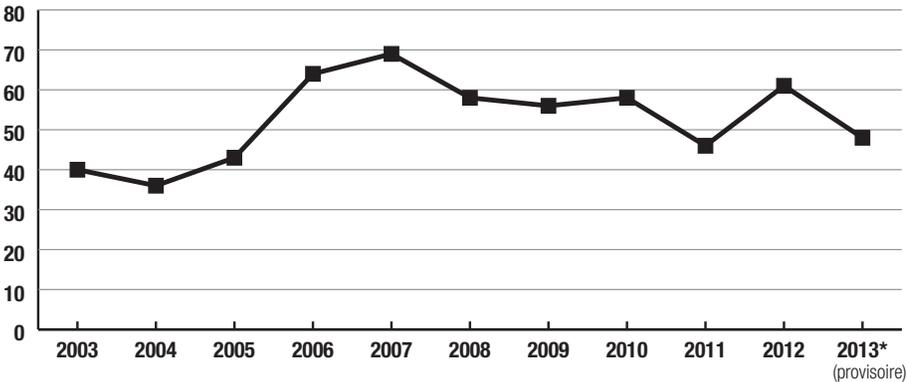
Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

Avec 48 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2013 (données provisoires), l'activité conventionnelle de branche sur cette question se maintient à un niveau élevé au regard du nombre de textes signés les années précédentes. À ce nombre d'accords s'ajoutent en outre les cinq conventions collectives signées dans l'année (voir *La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*) qui comportent nécessairement une grille de classification. En effet, une telle grille définit pour toutes les entreprises de la branche, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs au thème des classifications selon l'année de signature



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des discussions portant sur l'élaboration d'une nouvelle couverture conventionnelle de branche, il l'est aussi en arrière plan d'autres sujets de négociation, et tout particulièrement lorsque sont abordées les questions salariales. Pour autant, une fois en place, il n'est en principe pas nécessaire de renégocier fréquemment la grille de classification. L'article L.2241-7 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifi-

cations. Le rythme quinquennal des discussions imposé par le législateur explique en partie les variations du nombre d'accords conclus chaque année durant la dernière décennie.

Les négociations sur ce thème se révèlent un exercice complexe du fait de la technicité du sujet. Elles abordent des enjeux multiples qui ont trait à l'adaptation aux évolutions des métiers, l'élaboration d'un système de classement des emplois à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière ou la valorisation de la formation professionnelle. Les négociations nécessitent très souvent un engagement des partenaires sociaux inscrit dans la durée, d'autant qu'elles se déroulent souvent sur plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme, et si elle est susceptible de connaître des actualisations régulières, la structure de la grille, sauf à s'avérer inadaptée, n'appelle en principe pas de révisions profondes à des dates rapprochées.

Les accords signés en 2013, comme l'an passé, se caractérisent par une prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles. Sur les 48 accords recensés cette année, cinq engagent une refonte complète de la grille de classification.

II.2. ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

II.2.1. Les aménagements à la marge constituent l'essentiel des textes conclus en 2013

Sont qualifiés d'aménagements à la marge les textes qui apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. En 2013, 23 textes relèvent de cette catégorie. Ils recouvrent une variété de situations qui peuvent être regroupées selon des objectifs qui consistent à :

- modifier des coefficients affectés aux emplois-repères de certaines catégories : *hospitalisation privé, notariat, journalistes* ;
- mettre en cohérence la grille des salaires minima avec la nouvelle grille de classification : *journalistes, transformation laitière, établissements médico-sociaux du secteur sanitaire et social* ;
- réduire le nombre de coefficients, notamment en début de grille : *cartonnage industries, notariat* ;
- prendre en compte l'évolution des emplois par l'intégration de nouveaux postes ou par la modification de libellés d'emploi : *prothésistes dentaires, fruits et légumes exportation, production de films d'animation, tribunaux*

de commerce greffes, établissements médico-sociaux du secteur sanitaire et social ;

- apporter des précisions sur la définition et les conditions d'exercice de certaines activités : *transports routiers, enseignement technique hors contrat ;*
- valoriser les parcours professionnels et favoriser les déroulements de carrière, notamment pour permettre aux employés d'évoluer vers un statut de technicien (*prothésistes dentaires*) ou au sein de la catégorie des cadres (*vins de Champagne*) ;
- assouplir les conditions de passage automatique entre certains échelons de la grille : *cafétérias ;*
- valoriser la fonction de tuteur par une modification de la pesée de certains emplois-repères (revalorisation du critère concerné) : *acteurs du lien social et familial ;*
- compléter la liste des diplômes permettant le classement au sein de la grille de classification : *notariat ;*
- clarifier les définitions de certains des critères classants et supprimer la notion de débutant pour certains niveaux d'emplois : *coiffure ;*
- indiquer une méthode et un calendrier de négociations en vue de réviser les classifications : *universités instituts catholiques.*

Ces modifications d'apparence mineures sont caractéristiques de la question des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers, et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments dans les premières années de leur application. Ces actualisations permettent tout à la fois de simplifier et d'enrichir les grilles :

- simplification et lisibilité notamment en adaptant l'identification des emplois à la réalité de l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- enrichissement et attractivité par intégration de nouvelles missions ou valorisation de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à leur adaptation.

Présenter les accords comme produits d'ajustements à la marge ne doit cependant pas occulter la complexité de l'exercice. Celui-ci n'apparaît pas nécessairement plus consensuel que des opérations de plus grande envergure pour les partenaires sociaux qui sont d'ailleurs parfois conduits à procéder par étapes. Ainsi, dans la branche des *universités et instituts catholiques*, un accord de méthode a été conclu afin de fixer un calendrier de négociations en vue de réviser les classifications et de créer

une commission paritaire chargée de participer aux étapes préparatoires prévues. Sur une période de plus d'un an, l'accord prévoit d'établir, après un état des lieux de la grille de classification, une trame des emplois-repères de la branche, de définir les emplois d'enseignants et d'administratifs et de proposer un mode de pesée et de positionnement des emplois. Par cet accord de méthode, les partenaires sociaux ambitionnent de présenter à la signature un avenant à la convention collective en fin d'année 2014.

Par ailleurs, la négociation sur d'autres sujets que les classifications peut conduire les négociateurs à réexaminer cette question. Ainsi, la négociation salariale, toujours étroitement liée à celle des classifications, peut amener les partenaires sociaux (*cartonnage industries*) à revoir la valeur des coefficients, ou à convenir de clauses de rendez-vous afin d'annuler les effets de rattrapage des premiers niveaux des minima conventionnels par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être l'occasion pour les partenaires sociaux d'évoquer la question des classifications, et d'appréhender cette thématique comme l'un des huit domaines d'action permettant de veiller à renforcer l'accès des femmes aux postes sur lesquels elles sont sous-représentées. Ils peuvent aussi rappeler que le positionnement d'une fonction dans la grille indiciaire ne doit pas tenir compte du sexe, de la situation de famille mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications (*ports de plaisance*), ou plus simplement qu'à travail égal et coefficient égal, les salaires du personnel féminin ne pourront être inférieurs à ceux du personnel masculin (*vins, cidres, jus de fruits, spiritueux*).

Le fait que les partenaires sociaux abordent les négociations sur les classifications avec à l'esprit les questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également les conduire à revoir les libellés des emplois de leur grille de classification, et faire montre d'une volonté de ne pas considérer comme nécessairement acquise la segmentation de certains emplois. La branche des *prothésistes dentaires* a par exemple remplacé le libellé de "femme de ménage" par celui de "personnel d'entretien" ou celui de "salarié" par celui de "salarié(e) employé(e)". Même si cet exercice n'est pas toujours poussé jusqu'à son terme, cette modification des intitulés d'emplois témoigne du fait que les partenaires sociaux entendent porter une attention particulière à la question de l'égalité professionnelle en évoquant les questions de classifications.

II.2.2. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche

En 2013, 17 textes prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le thème de la formation professionnelle est fondamental pour les branches professionnelles car il permet aux partenaires sociaux de mettre à disposition des entreprises des outils destinés à l'accompagnement et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. À ces problématiques de formation et d'emploi, les partenaires sociaux souhaitent également associer celle des classifications, qui permet de reconnaître la valorisation des compétences et des qualifications du salarié, tant en termes de salaire que de perspective de déroulement de carrière.

La mise en cohérence des grilles avec la création de titres de la formation professionnelle

Lors des négociations engagées en vue de créer de nouveaux titres de formation, les partenaires sociaux envisagent fréquemment de mettre en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle.

C'est le cas de la branche *import-export commission courtage* qui crée un CQP "support technique clientèle" afin de former des techniciens pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration et présenter une compétence technique incontestable. Le titulaire de ce CQP est admis à la classification "agent de maîtrise" au coefficient M12 et après un an d'ancienneté dans l'entreprise il sera admis à la classification "cadres" au coefficient C14.

Dans la convention collective du *sport*, deux avenants viennent compléter la liste des CQP de la branche par celui de "moniteur de roller skating", classé au groupe 3 de la classification, et celui de "technicien de piste de karting", classé au groupe 2 de la classification.

Les partenaires sociaux des trois conventions collectives des *industries des carrières matériaux* valident la création du CQP de "chef de centrale du béton prêt à l'emploi" et décident de positionner son titulaire au niveau V de la grille de classifications professionnelles. Par le même accord, ils modifient le libellé du CQP désormais intitulé "chef d'équipe dans l'industrie du béton", sans changement quant au référentiel de formation précédent. Ils valident également la fusion de deux anciens CQP en un

CQP unique intitulé “pilote d’installations automatisées dans l’industrie du béton”.

L’approche globale qui consiste à créer de nouveaux certificats et à envisager dans le même temps les conséquences en termes de positionnement salarial et de perspectives de déroulement de carrière des salariés concernés est aussi celle qui a guidé les négociateurs des huit accords conclus dans la branche du *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*. Constatant l’efficacité du dispositif des CQP en matière d’employabilité des salariés de la branche, ils concluent un avenant portant rénovation du dispositif existant, lui même décliné en sept avenants spécifiques (vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie, vendeur-conseil primeur, vente du commerce alimentaire de détail, vendeur conseil caviste, vendeur conseil produits biologiques, vendeur conseil en épicerie, manager d’unité commerciale). Le titulaire du CQP qui aura acquis six mois d’ancienneté (trois mois d’ancienneté dans la même entreprise pour le CQP “employé de vente du commerce alimentaire de détail”) dans le métier et au poste correspondant au titre obtenu, doit accéder au niveau de classification dudit CQP prévu dans chaque avenant. Les CQP sont également accessibles par la validation des acquis de l’expérience (VAE) lorsqu’il peut être justifié d’une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole, d’au moins trois ans au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les partenaires sociaux de la branche des *fleuristes animaux familiers* ont conclu un avenant relatif à la création d’un CQP de “vendeur en animalerie”. Ce nouveau référentiel permet l’obtention d’un certificat qualifiant qui vise un niveau de compétence de niveau V de l’éducation nationale. Les titulaires du certificat sont classés au niveau III “personnels très qualifiés” de la grille de classification. Afin de s’assurer que cette reconnaissance liée à l’obtention du certificat soit totalement effective, les partenaires sociaux ont également inscrit cette même mention dans un avenant à l’accord de classification.

Reconnaissance de CQP existants dans la grille de classification

Le lien entre formation professionnelle et classification n’est pas systématiquement établi à l’occasion de la création d’un CQP dans la branche. Les négociateurs entendent aussi arrimer les différents dispositifs de formation à la grille de classification afin de leur donner une plus grande visibilité et de garantir aux salariés concernés une perspective d’évolution dans l’entreprise sur la durée de leur contrat. Dans cette logique de valorisation et de reconnaissance des salariés ayant obtenu un titre de formation,

les négociateurs souhaitent parfois revenir et compléter des dispositifs antérieurs dans le but de préciser la manière dont les CQP sont pris en compte dans la grille de classification professionnelle de branche.

C'est le cas dans la branche de la *bijouterie joaillerie* dont l'accord complète les stipulations antérieures en précisant le positionnement de quatre CQP dans la grille de classification (seuils d'accueil) ainsi que les conditions d'ancienneté dans l'entreprise permettant aux salariés de progresser dans la grille de classification.

Dans le cadre de la convention collective des *tracteurs matériels agricoles commerce réparation*, les partenaires sociaux ont souhaité, dans un objectif de plus grande lisibilité de leur texte conventionnel, mettre à jour les références aux diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle lesquels sont régulièrement soumis à évolution et modification. Aux CQP de "magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins" et de "technicien de maintenance des matériels agricoles" sont associés des coefficients de la grille de classification (respectivement A80 et A70) ainsi qu'une progression dans la hiérarchie des emplois après 12 mois d'ancienneté (respectivement B10 et A80).

II.2.3. Les modifications substantielles visent à adapter la grille aux réalités des emplois dans la branche

Trois textes ont apporté en 2013 des modifications marquées par la préoccupation d'adapter la grille de classification à l'évolution des emplois et des compétences.

Dans la branche de l'*enseignement privé hors contrat*, les partenaires sociaux ont conclu un avenant portant modification d'articles de la convention collective. Certaines annexes relatives au temps de travail sont modifiées. Concernant le thème de la classification des emplois, les signataires réorganisent la filière du personnel d'éducation, tant dans son intitulé que dans son contenu, car au personnel d'éducation vient s'ajouter le personnel exerçant des responsabilités managériales. Ainsi, l'emploi-repère de directeur ou de directrice de centre d'établissement disparaît de la filière administrative pour intégrer la nouvelle filière de "personnel d'encadrement pédagogique". Enfin, l'avenant crée un nouvel article (6-5-4) visant les enseignants-chercheurs ainsi qu'une nouvelle annexe intitulée "grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles générant l'obligation de recherche". Six niveaux d'emplois sont définis, en fonction du degré de responsabilité exercée, de l'autonomie dans le poste et du diplôme exigé. Cette grille est complétée par un barème des salaires

minima annuels, qui associe trois échelons pour chacun des six niveaux d'emplois déterminés.

Dans la branche de l'*hospitalisation privée*, la volonté des partenaires sociaux est de valoriser les métiers du secteur par un affichage plus marqué des évolutions de carrière possibles à travers la grille de classification. L'objectif est à la fois de permettre une valorisation des compétences au travers des évolutions de carrière, de limiter les risques de rattrapage par le SMIC des coefficients d'entrée de grille et de prendre en considération les évolutions du secteur en intégrant de nouveaux métiers.

La modification de la grille se traduit notamment par :

- la revalorisation des coefficients affectés aux emplois-repères, pour l'ensemble de la catégorie des employés (hors employés hautement qualifiés dans la filière "soins"), et pour la plupart des cadres. Le niveau technicien est partiellement modifié dans la filière "soins" par la création de coefficients attribués au technicien spécialisé ;
- la création de la fonction de référent prévention des risques professionnels, afin de donner du sens à la démarche de la prévention des risques professionnels au sein des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées. Cette fonction est accessible au salarié ayant suivi la formation de formateur spécifique, validée par les membres de la commission paritaire. Elle est valorisée, soit par un positionnement du salarié au coefficient intermédiaire de l'emploi-repère qu'il occupe, soit par une indemnité dans le cas où le salarié occupant la fonction de référent prévention des risques professionnels serait déjà classé à un coefficient intermédiaire.

Après la rénovation en 2009 de la grille des personnels administratifs, les partenaires sociaux des *entreprises sociales pour l'habitat* ont décidé de fusionner les annexes relatives à la classification des emplois des "personnels des immeubles et de maintenance". Si les critères classants n'ont pas été modifiés, 32 activités (contre 19 antérieurement dans les anciennes annexes II et III) ont été regroupées en six domaines :

1. entretien courant du patrimoine,
2. participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine,
3. gestion locative /commerciale,
4. gestion sociale,
5. animation des personnels,
6. maintenance du patrimoine.

La création d'une grille unique pour les personnels des immeubles et ceux de la maintenance a rendu nécessaire l'élaboration d'une table de concordance entre les anciens et les nouveaux codes des activités. Le salarié doit être informé au moins un mois avant l'entrée en vigueur de son nouveau classement, afin de lui permettre une éventuelle contestation, gérée par la commission d'interprétation dans l'entreprise (à laquelle participent obligatoirement les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel, voire un tiers appartenant à l'entreprise choisi par le salarié).

Les concepteurs du système affirment vouloir dépasser le cadre classique d'un simple accord de classification par la mise au point d'un instrument de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de formation et de rémunération, susceptible de valoriser les compétences nécessaires pour assurer les fonctions confiées aux personnels d'immeuble et de maintenance. En effet, la classification s'appuie sur des emplois-repères qui correspondent aux emplois réels dans la branche et les situations de travail correspondent à l'agrégation d'activités hiérarchisées au moyen de quatre critères classants (technicité, relationnel, autonomie, contribution) déjà pris en compte dans la grille antérieure. La grille a été élaborée avec le souci de chercher des passerelles avec la classification des personnels administratifs mise en place en 2007 dans la branche et de reconnaître les acquis de la formation professionnelle. Cet avenant s'est doublé de la signature de deux accords salariaux présentant une grille unique. Les partenaires sociaux de la branche ont d'ores et déjà prévu d'établir un état des lieux de la mise en œuvre dans les entreprises de la branche de cette classification rénovée et ont pris date pour juillet 2015.

Ces différentes modifications des grilles de classification ont en commun de compléter ou de réorganiser la structure des emplois, notamment par l'adjonction de nouveaux emplois-repères ou de nouvelles activités. Ceux-ci peuvent s'insérer dans un cadre inchangé ou, au contraire, dans un cadre modifié par l'agrégation de filières nouvelles à celles déjà existantes. Par ailleurs, ces modifications sont souvent le produit d'un long processus d'adaptation qui s'étale parfois sur plusieurs années.

II.2.4. Les refontes privilégient les grilles à critères classants

Lors de révisions en profondeur, les négociateurs ont le plus souvent recours à un système de critères pour classer les emplois (critères classants), plutôt que des systèmes fondés sur la constitution de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

C'est le cas en 2013, puisque les cinq accords de refonte des grilles de classification s'appuient sur la définition de critères. Leurs signataires privilégient des systèmes de classement des emplois qui reposent sur une hiérarchisation des emplois ou des métiers considérés comme plus adaptables à l'évolution de l'emploi, et susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière. Enfin, pour en faciliter la mise en œuvre, les signataires s'attachent le plus souvent à prévoir des garanties variées.

Un enjeu commun : adaptation à l'évolution des emplois

La grille de classification des emplois de la convention collective des *greffiers des tribunaux de commerce* était régie par un accord de 2006, révisé par un avenant de 2009. À l'occasion de discussions relatives à l'intégration dans la convention collective de l'emploi de greffier salarié et dans le contexte créé par le décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011 qui définit les conditions selon lesquelles les greffiers des tribunaux de commerce salariés exercent leurs fonctions, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier le système de classification des emplois de la branche. La nouvelle classification reste construite sur des critères (autonomie, responsabilité, formation et expérience) et comporte quatre niveaux, en fonction de la nature des tâches à accomplir et du niveau de difficulté. Le contenu de l'activité va ainsi de l'exercice de tâches simples et répétitives (niveau I) à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines (niveau IV). L'objet du système mis en place dans la branche est de hiérarchiser les emplois occupés et non de classer les individus, à savoir que le positionnement dans la grille doit reposer sur l'emploi effectivement occupé et non sur le niveau de salaire. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi.

Dans la convention collective des *agences de presse*, un accord d'étape a été conclu pour redéfinir la classification des emplois des employés et techniciens. Cela passe par une définition de critères et d'emplois-repère. En effet, la refonte envisagée a conduit les signataires à remplacer l'ancienne grille de type Parodi par un système de quatre critères classants, fondés sur le niveau de formation et l'expérience, la technicité, l'initiative et l'autonomie. La grille unique est organisée autour de quatre filières (services généraux, secrétariat, comptabilité ; commercial ; production ; informatique, supports numériques) auxquelles sont associés des métiers (ou "fonctions-repères"). Ces filières associées aux fonctions-repères sont alors distribuées selon cinq groupes de qualification, qui donnent alors à chaque emploi sa hiérarchie dans la grille, et un niveau de salaire minimum

de recrutement. Cette révision apparaît comme une première étape pour les partenaires sociaux de la branche qui indiquent s'engager dans une réflexion plus globale devant aboutir à une fusion avec la convention collective du personnel d'encadrement.

La branche de l'*industrie textile* disposait d'une grille de classification de type Parodi, mais dans laquelle le diplôme, l'expérience professionnelle ou la qualification reconnue, constituaient des éléments déterminants d'identification du classement. L'accord conclu le 19 décembre 2013 met en place un dispositif qui repose sur un système de critères pour les salariés non cadres et de définitions pour les ingénieurs et cadres qui se veut mieux adapté à la réalité des emplois dans la branche et à leur évolution, en favorisant le développement des compétences, dans un respect affiché du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. La nouvelle grille de classification comprend désormais dix niveaux de compétences (quatre pour les ouvriers et employés, deux pour les techniciens et agents de maîtrise et quatre pour les cadres). Pour les salariés non cadres, sept critères (connaissances théoriques ; savoir-faire pratique ; qualité/hygiène/sécurité/environnement ; autonomie/initiative ; système de contrôle ; technicité/complexité ; transmission des savoirs et technicité des relations), chacun comptant six degrés distincts, permettent de réaliser une pesée de l'emploi. Pour les cadres, le classement est opéré en fonction de définition des missions qui leur sont confiées, du niveau d'autonomie, du degré de délégation, de l'ampleur du management assuré et du périmètre en matière de relations/communication, pour chacune des quatre positions de la catégorie. L'accord prévoit qu'un système de rémunérations minimales garanties correspondant à la nouvelle classification sera institué à compter du 1^{er} janvier 2016.

Après plusieurs années de négociation, un accord de révision de la convention collective des *services de santé au travail interentreprises* est intervenu le 20 juin 2013, portant notamment sur la classification des emplois. Les salariés relèvent de deux filières (prévention ou support) au sein desquelles se répartissent 33 emplois, chacun d'entre eux étant associé à une classe d'emploi, qui elle-même correspond à un niveau de rémunération minimale annuelle. Les partenaires sociaux ont défini à ce jour 13 classes d'emplois, sur 21 potentielles ; afin de permettre à la branche de s'adapter aux futures évolutions de l'emploi, 8 classes restent ouvertes pour de futurs emplois non encore existants. Bien que les rémunérations minimales établies sur la base de cette nouvelle hiérarchie des emplois ne devaient entrer en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2014, les parte-

naires sociaux ont présenté une grille salariale à titre indicatif pour l'année 2013 et devant servir de base aux négociations salariales de 2014.

Dans la branche du *travail temporaire salariés permanents*, l'accord de refonte du 15 février 2013 a pour objectif la prise en compte des évolutions des emplois, ainsi que les attentes des acteurs du secteur en termes de sécurisation des parcours professionnels et de compétitivité. L'accord présente une nouvelle cartographie des filières et des emplois-repères et constitue la première étape d'une rénovation plus globale du socle conventionnel des salariés permanents de la branche. Cinq critères de positionnement (expérience/formation, autonomie, complexité, impact des décisions/responsabilité, dimension relationnelle) sont utilisés pour effectuer une cotation des emplois-repères, répartis au sein de six filières (commerciale, recrutement, emploi, gestion opérationnelle, management opérationnel, fonctions supports). Par ailleurs, l'accord définit le salaire conventionnel et instaure une différenciation dans la structure des salaires minima selon le niveau visé : une rémunération annuelle garantie (RAG) est introduite à partir du niveau E (agents de maîtrise) avec en parallèle des mensuels sur toute la grille.

La valorisation des compétences et des déroulements de carrière

Si les enjeux d'adaptation et d'ajustement de la grille de classification à la situation des emplois dans la branche constituent bien souvent la motivation première des partenaires sociaux pour la réviser en profondeur, la volonté de valoriser les parcours professionnels et d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière, et assurer ainsi une promotion intra-branche, transparait fréquemment dans les accords de refonte des classifications. Dans la branche du *travail temporaire salariés permanents*, l'accord prévoit que les emplois-repères se décomposent en activités principales et en activités passerelles afin de faciliter l'évolution des emplois et la mobilité professionnelle. Dans celle des *greffiers des tribunaux de commerce*, les partenaires sociaux ont conçu la grille de classification de sorte qu'au sein des niveaux l'existence d'échelons permette une progression de carrière en fonction des tâches exercées, de l'expérience acquise, des diplômes détenus et, pour les cadres, du niveau de délégation accordé.

Les critères utilisés pour la hiérarchisation des emplois des employés et techniciens des *agences de presse* laissent une place importante aux titres et diplômes mais aussi à la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'expérience du salarié se trouve du reste valorisée par une prime d'ancienneté qui connaît une progression automatique tous les ans entre trois et six ans d'ancienneté, puis tous les trois ans entre six ans et dix-huit

ans d'ancienneté. Elle est à nouveau valorisée pour le salarié comptant vingt ans d'ancienneté.

En cas de pluralité d'emplois assumée de façon permanente dans la branche des *services de santé au travail interentreprises*, le salarié doit bénéficier de la classe la plus élevée d'entre eux, du salaire minimal correspondant et, le cas échéant, d'une prime liée à l'exercice de la polyvalence.

Les modalités de mise en œuvre

Au titre des garanties, figure en premier lieu la neutralisation des conséquences potentielles du changement de la classification en matière de rémunération. L'accord conclu dans la branche du *travail temporaire salariés permanents* indique par exemple que le reclassement ne doit entraîner ni perte de salaire ni recul du statut catégoriel. De même, pour les signataires de l'accord conclu dans les *services de santé au travail interentreprises* le reclassement ne doit pas entraîner de perte de salaires et prévoit une procédure de consultation des élus (comité d'entreprise, délégué du personnel) ainsi qu'une notification au salarié du classement un mois avant application de la nouvelle classification.

L'appréhension du nouveau système de classification peut rendre nécessaire la mise en place d'un tableau de concordance avec l'ancienne grille. En 2013, les accords de refonte des grilles de classification n'ont pas envisagé ce type de solution. En effet, une refonte complète de la grille rend difficile voire impossible le développement de ce type d'outil en raison de l'absence totale de lien entre l'ancienne et la nouvelle grille (*services de santé au travail interentreprises*), notamment lorsque une grille à critères classants se substitue à une grille de type Parodi (*industrie textile*).

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai plus ou moins long peut être prévu pour l'entrée en vigueur de l'accord dans les entreprises de la branche. Ce délai de mise en application par les entreprises peut varier de quelques mois (*greffiers des tribunaux de commerce, agences de presse*) à environ deux ans pour permettre à l'entreprise d'établir les définitions des postes de travail (*industrie textile*). Il doit leur permettre de rendre opérationnelle la nouvelle classification de branche et d'éviter tout déclassement pour les salariés. C'est pourquoi les accords se dotent d'un dispositif de suivi de la mise en œuvre, afin de déceler d'éventuelles difficultés et ajuster, le cas échéant, l'application de certaines dispositions en vue de pallier des situations non envisagées au moment de la conclusion de l'accord, ou même prévenir des litiges. Ainsi, tous les accords prévoient

l'instance qui sera chargée du suivi de l'accord, au niveau de la branche (*agences de presse, greffiers des tribunaux de commerce, services de santé au travail interentreprises*), aux niveaux de la branche et de l'entreprise (*travail temporaire salariés permanents, industrie textile*). En cas de litiges, des voies de recours sont le plus souvent organisées au niveau de l'entreprise dans un premier temps puis au niveau de la commission de branche si le litige persiste.

Enfin, certains accords prévoient de faciliter la mise en œuvre des dispositions par la conception et la diffusion d'outils spécifiques, notamment un guide destiné à expliciter la méthode de classement des emplois (*services de santé au travail interentreprises*).

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 02-13 tutorat - formation professionnelle</i>	04/06/1983	14/11/2013	2014/3
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant à l'accord du 17/12/2007 classifications</i>	05/06/1970	12/12/2013	2014/10
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 14 négociation annuelle de branche</i>	28/08/1998	07/02/2013	2013/12
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	06/12/1956	18/06/2013	2013/47
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>N°2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/47
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>N° 2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/47
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 147 classification des salariés</i>	09/01/1969	04/02/2013	2013/11
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant N° 1 à l'avenant N° 23 relatif aux classifications</i>	10/07/2006	03/07/2013	2013/36
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole actualisation annexe I - classification</i>	18/12/1978	29/03/2013	2013/21
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant N° 21 modifiant les articles - temps travail classification</i>	27/11/2007	19/06/2013	2013/31
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant N° 2 à l'accord du 01/07/2009 - classifications</i>	21/01/1997	04/04/2013	2013/29

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications professionnelles (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 107 rénovation des CQP</i> <i>N° 108 CQP employé de vente du commerce de détail</i> <i>N° 109 CQP vendeur conseil crèmerie fromagerie</i> <i>N° 110 CQP vendeur conseil primeur</i> <i>N° 111 CQP vendeur conseil caviste</i> <i>N° 112 CQP vendeur conseil produits biologiques</i> <i>N° 113 CQP vendeur conseil en épicerie</i> <i>N° 114 CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD)</i>	15/04/1988	16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013	2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant à l'annexe du 7 février 1995 portant révision des emplois repères</i>	17/12/1985	16/01/2013	2013/15
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Nouvelles dispositions classification emplois</i>	27/04/2000	17/12/2013	2014/13
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>N° 17 à l'annexe du 10/12/2002 - classification</i> <i>N° 19 à l'annexe du 10/12/2002 - classification</i>	18/04/2002	04/03/2013 17/12/2013	2013/17 2014/8
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Création CQP support technique clientèle</i>	18/12/1952	03/04/2013	2013/41
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Protocole d'étape salaires - presse magazine</i>	27/10/1987	30/09/2013	2014/10
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>N° 21 salaires minima 2013</i> <i>N° 22 diplômes et classification</i> <i>N° 23 modifiant article 15-3 - classifications</i>	08/06/2001	26/09/2013 17/10/2013	2013/45 2013/47
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	16/03/1982	26/03/2013	2014/10
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>N° 7 salaires et classification - NAO 2013</i>	06/07/2004	01/03/2013	2013/17
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord de révision partielle salaires et classifications</i>	20/07/1976	20/06/2013	2013/33

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 82 annexe 1 CQP moniteur roller skating</i> <i>N° 84 annexe 1 CQP technicien de piste de karting</i>	07/07/2005	09/04/2013 29/11/2013	2013/29 2014/13
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Classifications professionnelles</i>	01/02/1951	19/12/2013	2014/11
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mise à jour annexes III et IV - classifications</i>	10/12/1985	08/02/2013	2013/12
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant N° 2 à l'accord TPRM 07/07/2009 transport personnes</i>	21/12/1950	10/06/2013	2013/31
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCNE		Vins de Champagne (1384) <i>Salaires au 01/12/2013 (accord tripartite)</i>	09/07/1985	15/04/2013	2013/21
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat enseignant (1446) <i>Révision de la convention collective nationale</i>	18/12/1986	07/01/2013	2013/35
CCN	3142	Presse agences employés (2014) <i>Accord d'étape salaires minima 2014 et primes</i>	01/06/1998	16/09/2013	2013/46
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant N° 03-2013 modifiant l'article 17 - nomenclature et salaires</i> <i>N° 03-2013 nomenclature et salaires</i>	26/08/1965	21/06/2013 22/11/2013	2014/4
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>N° 77 classification et rémunération</i> <i>N° 79 modification des articles de la convention collective nationale</i>	14/11/1957	11/01/2013 23/10/2013	2013/10 2013/47
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Accord de méthode sur révision grille classification</i>	04/06/2002	18/10/2013	2014/2
APNE		Transformation laitière classification professionnelle - rémunération <i>Salaires minima mensuels 2014</i>	31/10/2012	04/12/2013	2012/52 2014/6
APNE	3212	Travail temporaire salariés permanents <i>Mise en œuvre de la classification des emplois</i>	23/01/1986	15/02/2013	2013/24

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

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

Le législateur a renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en atteste la loi du 26 octobre 2010 portant création des emplois d'avenir et son décret d'application du 18 décembre 2012. Ainsi, au niveau de l'entreprise, la priorité est clairement donnée à la négociation, le recours à un plan d'action unilatéral n'étant possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti.

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

À l'instar de la négociation salariale, le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une baisse en 2013 : 122 textes qui se répartissent entre 9 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 19 en 2012, 27 en 2011) et 113 accords abordant ce thème (contre 164 en 2012, 140 en 2011).

III.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle, signé par les partenaires sociaux le 19 juin 2013, prévoit la mise en place d'une véritable démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) fondée principalement sur le dialogue social au niveau de la branche ou de l'entreprise. Cet accord s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1^{er} mars 2004, sur le stress au travail du 2 juillet 2008 et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du 26 mars 2010.

Concernant plus particulièrement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ANI prévoit différentes mesures. Il envisage tout d'abord une réarticulation des obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale en créant une négociation unique

et globale sur l'égalité professionnelle qui devra définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'accord, un suivi annuel des mesures sur les écarts de rémunération sera effectué dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

L'ANI s'attache également à l'articulation entre vie privée/vie professionnelle. Il prévoit notamment que la situation de l'évolution professionnelle du salarié à temps partiel sera examinée lors de l'entretien professionnel biennal et incite à la mise en œuvre d'indicateurs neutres et non discriminants pour suivre l'évolution de carrière de ses salariés. En outre, l'ANI prévoit qu'à sa demande, le salarié pourra bénéficier d'un entretien avec son employeur avant le terme du congé parental rénové incitant au partage pour organiser son retour à l'emploi, ses éventuels besoins en formation, l'impact de la prise de ce congé sur ses rémunérations et/ou sur sa carrière. L'ANI invite aussi les partenaires sociaux des branches et des entreprises à développer des actions afin de lutter contre les stéréotypes et de minimiser la stigmatisation des femmes en particulier au moment du départ ou du retour de congé maternité.

Enfin, afin d'aider les branches professionnelles lors de la réalisation du bilan de prise en compte de l'égalité lors du réexamen quinquennal des grilles de classification, les signataires de l'ANI proposent la mise en place d'un groupe de travail paritaire chargé d'élaborer une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations.

À noter que la plupart de ces dispositions ont été transposées par le Gouvernement dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes adopté en deuxième lecture par le Sénat le 17 avril 2014 (voir *Partie 2 - chapitre 2 - Qualité de vie au travail et égalité professionnelle*).

III.2. UNE BAISSÉ RELATIVE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2013

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes

(interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : En 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Contrairement aux années précédentes, caractérisées par une augmentation progressive du nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est observée en 2013 une baisse de ces accords. Cette baisse s'explique pour l'essentiel par la forte réduction du nombre des accords salariaux. En effet, la thématique de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est à cet égard déterminante en matière de négociation relative à l'égalité professionnelle. Le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, a lui aussi diminué cette année, comme c'est le cas depuis 2010.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales, quelques accords (*assainissement et maintenance industrielle ; audiovisuel, électronique et équipement ménager ; blanchisserie, teinturerie et nettoyage ; banque ; coiffure ; produits pharmaceutiques ; transports publics urbains de voyageurs*) établissent un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes et, plus particulièrement, des écarts de rémunération.

Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités salariales entre les femmes et les hommes tels que :

- la formation professionnelle (*laboratoires et prothèses dentaires*),
- la prévention de la discrimination (*sociétés d'assurances*),
- les classifications (*menuiseries et charpentes, services interentreprises de santé au travail, entreprises de propreté et services associés*),
- le contrat de génération (*sociétés d'assurances, travaux publics, bâtiment, industries de carrières et de matériaux, industries et commerce de la récupération, commerce de détail à prédominance alimentaire, HLM sociétés anonymes, jardinerie graineteries, produits pharmaceutiques, tracteurs et matériels agricoles*).

III.3. UNE BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS ÉTENDUS SANS RÉSERVE

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés au cours de la procédure d'extension peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- 1) réalisent le diagnostic sur les écarts de rémunération femmes/hommes et définissent des mesures permettant de les résorber ;
- 2) établissent un diagnostic incomplet ou une méthode pour le réaliser et prévoient des mesures insuffisantes au niveau de la branche ;
- 3) ne comportent aucune clause relative à l'égalité salariale (excepté un simple rappel des dispositions légales), aucun diagnostic ni aucune mesure de réduction des écarts salariaux.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions des articles D.2241-7, L.2241-3 et L.2241-9 du code du travail qui fixent les obligations des branches professionnelles en matière de réalisation d'un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définition de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et à supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34	29,5 %
2010	20	17	0	37	54 %
2011	13	10	3	27*	48 %
2012	8	6	4	19*	42 %
2013	2	7	0	9	22 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

*dont un accord ayant fait l'objet d'un refus d'extension.

En 2013, 22 % des accords traitant spécifiquement du thème de l'égalité professionnelle ont été étendus sans réserve, contre 42 % en 2012.

Toutefois, dans la plupart des accords, les partenaires sociaux se sont efforcés de dépasser le simple rappel de la loi pour proposer des mesures concrètes, même si ces dernières n'ont pas toujours été reconnues comme suffisantes.

Il convient par ailleurs de souligner qu'aucun accord n'a fait l'objet d'un refus d'extension.

L'analyse des accords révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des écarts salariaux femmes/hommes ou un constat explicite et chiffré des différences constatées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Même si un accord de branche n'exonère pas les entreprises de la sanction financière, les branches peuvent leur fournir des éléments concrets – bonnes pratiques – et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Ainsi, les branches de l'édition et des *experts-comptables et commissaires aux comptes*, proposent aux entreprises de les aider dans la négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action à travers des éléments de diagnostic, des exemples d'objectifs de progression et d'actions sur un

certain nombre de domaines d'action. L'objectif est que ces accords de méthode constituent un "socle de référence", sensibilisent et encouragent chaque entreprise à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

III.4. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

III.4.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

La branche des *experts-comptables et commissaires aux comptes* a confié à un cabinet spécialisé le soin d'effectuer des enquêtes et études pour établir un état des lieux approfondi. Ce cabinet a réalisé, en plusieurs étapes, un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession. Les partenaires sociaux ont ainsi pu disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes de la branche ;
- d'une analyse qualitative permettant de recueillir la perception des différents acteurs sur l'égalité professionnelle au sein de la branche et de repérer les actions mises en œuvre par les établissements afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à poste comparable (en matière de conditions d'emploi, de rémunérations, de formations, de recrutements, etc.).

La branche de l'*édition* a constitué un groupe de travail pour identifier les bonnes pratiques dans quatre domaines : recrutement et mixité professionnelle, rémunération, évolution professionnelle et articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Les partenaires sociaux ont identifié une série de moyens à mettre en œuvre avec l'objectif d'éliminer les discriminations de genre au sein des entreprises de la branche, dans ces quatre domaines d'action. Ils s'engagent à continuer de travailler sur un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de la branche et à renforcer le diagnostic de branche par filière professionnelle ainsi que les outils mis en place pour mesurer les écarts salariaux par métier.

III.4.2. La mobilisation pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir sur les autres éléments structurels qui sont à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

Les branches de la *reprographie* et de la *couture parisienne* se fixent comme objectif un meilleur rééquilibrage des recrutements dans les différentes familles professionnelles et envisagent de mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers dans lesquels elles ou ils sont peu représentés.

Dans la branche de la *reprographie*, les signataires s'engagent à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. Des actions sont conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers occupés majoritairement par des hommes et, réciproquement, afin d'encourager l'accès des hommes à des métiers très féminisés. Ces actions sont définies après détermination des conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

La branche de la *couture parisienne* invite les entreprises à s'assurer que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire acte de candidature et disposer des mêmes possibilités d'évolution.

Par ailleurs, à l'instar de la *couture parisienne*, la branche de la *restauration rapide* s'engage à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement sur le nécessaire respect du principe d'égalité professionnelle et sur l'obligation de faire en sorte que les processus de recrutement tant externes qu'internes se déroulent de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

Les branches des *sociétés d'assurances, prestataires de services dans les domaines médico-techniques et restauration rapide* incitent les entreprises à porter une attention particulière au déroulement de carrière des femmes et notamment à leur accès à des postes d'encadrement supérieur et de direction. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière sont aménagés afin de ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Les branches de la *reprographie, de la couture parisienne et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques* affirment leur volonté de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale. Il s'agit de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation ou de remise à niveau les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes reprenant une activité après un congé d'adoption ou un congé parental.

De même, pour ne pas pénaliser les salariés ayant des impératifs familiaux, la branche des *experts-comptables et commissaires aux comptes* prévoit de développer la formation à distance et demande aux organismes de formation d'organiser, de façon la plus décentralisée possible, les actions de formation.

Par ailleurs, dans la branche de la *reprographie*, chaque entreprise est invitée à respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation, une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Cette répartition peut être appréciée sur une période de deux ans. Les entreprises doivent veiller de façon particulière lors de l'élaboration de leurs plans de formation à développer des actions de formation pour permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Enfin, la branche des *prestataires de services dans les domaines médico-techniques* s'engage à veiller à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en proposant de suivre la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

Certaines branches comme celle de l'*édition* proposent, pour résorber les écarts salariaux, de constituer une enveloppe spécifique affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes.

D'autres s'efforcent de limiter les effets des interruptions de carrière sur la rémunération des femmes.

La branche des *prestataires de services dans les domaines médico-techniques* prévoit que les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

La branche des *experts-comptables et commissaires aux comptes* invite ses cabinets à assurer le maintien intégral de la rémunération pendant le congé de maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Quant à la branche de l'*édition*, elle entend favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité.

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de la vie familiale

- Les horaires de travail

Certaines branches encouragent les employeurs à tenir compte dans l'aménagement des horaires de travail des salariés des obligations liées à la vie familiale.

Dans le cas où certains salariés demanderaient à bénéficier d'aménagements d'horaires, les entreprises de la *reprographie* sont incitées à rechercher les solutions permettant au salarié concerné de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, la branche demande aux entreprises de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au travail à temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les branches des *sociétés d'assurances*, de l'*édition* et des *experts-comptables et commissaires aux comptes* invitent les entreprises et cabinets

à s'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée.

- La garde d'enfants

La branche de l'*édition* prévoit des aménagements d'horaires pour parents d'enfants de moins de trois ans et des congés pour enfant malade rémunérés.

- Les congés liés à la parentalité

Dans la branche de la *restauration rapide*, l'ordre des départs en congé doit tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

- L'utilisation des nouvelles technologies

Les branches des *sociétés d'assurances* et de l'*édition* entendent étudier les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

La branche de l'*édition* prévoit ainsi la mise en place du télétravail sur une durée déterminée pour les salariés âgés de plus de 55 ans à raison d'un jour par semaine, pour les salariés confrontés à une situation personnelle exceptionnelle (maladie ou maternité), pour les salariés en situation de handicap et pour les salariés confrontés à une inaptitude temporaire.

- La protection des femmes enceintes

Les branches de la *restauration rapide* et des *experts-comptables et commissaires aux comptes* affirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes. Dans la branche de la *restauration rapide*, le bénéfice d'un temps de pause rémunéré dès le cinquième mois précédant la date présumée de l'accouchement est étendu : quinze minutes si la journée de travail effectif est inférieure à cinq heures ; deux fois quinze minutes si la journée de travail effectif est supérieure ou égale à cinq heures.

- Des aides financières dans la prise en charge des responsabilités familiales

Les entreprises de *prestataires de services dans les domaines médico-techniques* peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

III.4.3. La diffusion et le suivi des informations et des bonnes pratiques

Dans les branches des *prestataires de services dans les domaines médico-techniques*, des *experts-comptables et commissaires aux comptes*, de la *restauration rapide*, de la *reprographie* ainsi que des *sociétés d'assurances*, les partenaires sociaux prévoient des actions visant à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs en déployant différents moyens et outils de communication : des campagnes d'information, des réunions organisées par les organisations syndicales et professionnelles, des interventions auprès des établissements d'enseignement et de formation, des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion, etc.), ou des publications spécifiques.

Ces branches demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d'intégrer dans leurs actions et supports de communication l'égalité femmes/hommes. Il s'agit ainsi d'encourager les entreprises à proposer aux salariés d'accéder à l'information mise à disposition par l'observatoire des métiers, notamment par le biais de son site Internet.

La branche des *prestataires de services dans les domaines médico-techniques* s'engage à diffuser largement auprès des représentants du personnel, tous les trois ans, le rapport professionnel sur l'égalité femmes/hommes. La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers de la convention collective.

La branche des *experts-comptables et commissaires aux comptes* entend poursuivre le travail de sensibilisation déjà mené par le biais de différents outils de communication en faisant bénéficier les cabinets d'outils méthodologiques : rédaction et diffusion de documents type tableaux de bord, permettant aux cabinets de confronter leur état des lieux avec ceux de cabinets de taille comparable, élaboration de guides (de recrutement, de conduite d'entretien d'évaluation, entretien de seconde partie de carrière,

bilan d'étape professionnel, etc.) prenant en compte les problématiques liées à l'égalité professionnelle.

Les branches de la *restauration rapide*, des *experts-comptables et commissaires aux comptes* ainsi que celle de la *reprographie* s'engagent à mettre en œuvre des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche. La branche des *experts-comptables et commissaires aux comptes* prévoit ainsi la collecte d'informations tous les trois ans afin d'actualiser l'état des lieux sur l'évolution de la répartition femmes/hommes selon les catégories de postes. Un document doit être élaboré par la branche pour collecter les informations adaptées (rémunération moyenne, durée du travail, nombre d'heures de formation, promotions, etc.).

Quant à la branche de la *restauration rapide*, les parties signataires conviennent d'intégrer dans le rapport annuel de branche de nouveaux indicateurs : le nombre de femmes ayant pris un congé de maternité, le nombre d'hommes ayant pris un congé de paternité, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation.

Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AIN		Qualité de vie au travail égalité professionnelle	19/06/2013		2013/41
CCNE	3257	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2014</i>	11/06/2010	17/12/2013	2014/8
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Salaires minima 2013</i>	31/05/1995	12/04/2013	2013/21
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 147 valeur du point</i>	28/06/1988	23/04/2013	2013/21
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 26 salaires indemnités d'astreinte prime repas</i>	21/05/2002	18/03/2013	2013/21
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	27/07/1992	22/04/2013	2013/50
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 14 salaires minima annuels au 01/01/2014</i>	02/06/2003	12/12/2013	2014/4
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	27/05/1992	22/04/2013	2013/50
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 42 rémunérations ouvriers ETAM et cadres 2013</i>	26/11/1992	17/01/2013	2013/13
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires et égalité professionnelle 2013</i>	10/01/2000	05/02/2013	2013/14
CCNE	3074	Blanchisserie - teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires au 01/01/2013 (ouvriers ETAM cadres)</i>	17/11/1997	05/02/2013	2013/13
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/05/2013 et primes (brosserie)</i>	28/11/1955	10/04/2013	2013/28
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires minimaux au 01/03/2013</i>	30/09/1991	14/01/2013	2013/9
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 42 salaires minimaux 2013</i> <i>Contrat de génération</i>	06/12/1956	03/04/2013 18/06/2013	2013/25 2013/42

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Contrat de génération</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Contrat de génération</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 148 salaires minima au 01/03/2013</i>	09/01/1969	14/02/2013	2013/13
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2012 (coefficient inférieur à 200)</i> <i>Salaires minima 2013 (coefficient supérieur ou égal à 200)</i>	07/03/1990	26/02/2013 26/02/2013	2013/22 2013/22
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Salaires minima</i>	30/12/1952	18/12/2013	2014/5
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i>	10/07/2006	03/07/2013	2013/36
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant N° 47 relatif au contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Transitoire sur salaires minima (avenant n° 23)</i>	14/06/1988	13/11/2013	2014/2
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>N° 62 S - salaires (VP) 2013</i>	06/10/1956	16/01/2013	2013/11
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 49 salaires minima conventionnels au 01/01/2014</i>	11/05/2000	25/11/2013	2014/4
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	21/06/2013	2013/32
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	14/01/2000	24/01/2013	2013/13
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/12/1974	04/01/2013	2013/12
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant modificatif classification</i>	17/12/1985	16/01/2013	2013/15
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/01/2013 et au 01/07/2013</i>	13/10/2005	10/01/2013	2013/5
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>S 57 salaires au 01/07/2013</i>	17/02/1958	23/05/2013	2013/32

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant modifiant l'annexe II salaires 2013 (résidence tourisme)</i> <i>Avenant modifiant l'annexe II salaires 2014 (résidence tourisme)</i>	09/09/1988	14/01/2013 18/12/2013	2013/9 2014/6
CCNE	3171	Instrument à écrire et industries connexes (715) <i>N° 40 salaires minima et primes 2013</i>	13/02/1973	29/05/2013	2013/32
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	27/09/2013	2013/44
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Salaires minima NAO 2013 et journalistes</i>	27/10/1987	04/07/2013	2013/35
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/09/2013</i>	19/11/1991	04/07/2013	2013/42
CCNE	3286	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/04/1997	17/01/2013	2013/15
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 74 salaires (national et Île-de-France) 2013</i>	16/04/1993	03/07/2013	2013/30
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Salaires minima conventionnels 2013</i>	10/05/1999	25/02/2013	2013/20
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Salaires minima 2013</i>	06/04/1956	09/01/2013	2013/11
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2013 (RMMG et RAG)</i> <i>Contrat de génération</i>	01/06/1989	07/02/2013 13/11/2013	2013/14 2014/6
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Salaires minima mensuels au 01/01/2014</i>	01/07/1960	05/12/2013	2014/3
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur l'égalité professionnelle</i> <i>Refonte et réécriture des articles de la convention</i>	16/03/1982	26/03/2013 03/10/2013	2014/10 2014/10
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>N° 12 classifications et salaires</i>	26/07/2011	24/07/2013	2011/38 2013/33

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Salaires minima 2014 annexe III</i>	22/04/1955	19/12/2013	2014/12
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires minima NAO 2013 et journalistes</i>	11/04/1996	04/07/2013	2013/35
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	18/12/1972	15/01/2013	2013/9
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 45 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>N° 46 minima conventionnels</i>	18/03/1988	25/01/2013 13/03/2013	2013/16 2013/16
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord de révision partielle salaires et classifications</i>	20/07/1976	20/06/2013	2013/33
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Contrat de génération</i>	10/12/1985	29/10/2013	2013/51
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaires nationaux minimum et mensuels forfaitisés</i>	11/04/1986	20/02/2013	2013/18
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>N° 50 salaires minima cadres au 01/01/2013</i> <i>N° 8 salaires (RMAG) ouvriers ETAM et primes</i>	17/02/1982	28/05/2013 28/05/2013	2013/32 2013/32
CCNE	3310	Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>Salaires minima 2013 et primes</i>	18/12/2002	15/11/2013	2013/51
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	13/11/1967	22/04/2013	2013/50
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	27/03/1972	22/04/2013	2013/50
APNE		Alimentaire interbranches contrat de génération	18/07/2013		2013/43
APNE		Assurances sociétés contrat de génération	08/04/2013		2013/28
APNE		Bâtiment contrat de génération	19/09/2013		2013/48

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 15 modifiant statuts et règlements des régimes</i>	01/10/2001	10/12/2013	2001/46 2014/13
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 10 classifications salaires et primes 2013</i>	28/06/2002	04/04/2013	2002/29 2013/24
APNE		Travaux publics contrat de génération	19/09/2013		2013/45
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 9 politique salariale 2013</i>	29/03/1956	01/03/2013	2013/21
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/1961	17/01/2013	2013/11
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2013</i>	13/09/2001	22/02/2013	2013/13
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires 2013 (TEG)</i>	21/02/1980	13/02/2013	2013/14
AIFR		Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires minima (VP) 2014</i>	27/02/2003	09/12/2013	2014/4
AIFR		Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	04/12/2013	2014/4
AIFR		Architecture entreprises Bourgogne (2332) Salaires (VP) au 01/01/2014	27/02/2003	16/12/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	26/11/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Centre (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	15/01/2013	2013/9
AIFR		Architecture entreprises Corse (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	20/12/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Île-de-France (2332) <i>Salaires (VP) 2013</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	09/01/2013 12/12/2013	2013/9 2014/13
AIFR		Architecture entreprises Languedoc-Roussillon (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	10/12/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises La Réunion (2332) <i>Salaires (VP) 2013</i>	27/02/2003	18/01/2013	2013/12

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
AIFR		Architecture entreprises Limousin (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	01/02/2013	2013/13
AIFR		Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	18/11/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Midi-Pyrénées (2332) <i>Salaires (VP) 2013</i>	27/02/2003	21/02/2013	2013/14
AIFR		Architecture entreprises PACA (2332) <i>Salaires (VP) 2013</i>	27/02/2003	21/02/2013	2013/14
AIFR		Architecture entreprises Pays de la Loire (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	02/12/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Picardie (2332) <i>Salaires minima (VP) 2014</i>	27/02/2003	03/12/2013	2014/4
AIFR		Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	16/12/2013	2014/11
AIFR		Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) Salaires (VP) 2013	27/02/2003	21/02/2013	2013/14
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Aquitaine (135) <i>Salaires minimaux 2013</i>	12/07/1955	27/02/2013	2013/14
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Lorraine (135) <i>Salaires minimaux au 01/01/2013</i>	12/07/1955	27/02/2013	2013/20
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Aquitaine (87) <i>Salaires minimaux 2013</i>	22/04/1955	27/02/2013	2013/14
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Lorraine (87) <i>Salaires minimaux au 01/01/2013</i>	22/04/1955	27/02/2013	2013/20
AIFR		Travaux publics ETAM Alsace (2614) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/2006	18/12/2013	2014/7
AIFR		Travaux publics ETAM Bourgogne (2614) <i>Salaires minima pour 2013</i>	12/07/2006	23/01/2013	2013/10
AIFR		Travaux publics ETAM Champagne-Ardenne (2614) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/2006	11/12/2013	2014/6
AIFR		Travaux publics ETAM Île-de-France (2614) <i>Salaires minima (RMAG) 2014</i>	12/07/2006	09/12/2013	2014/3
AIFR		Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	09/01/2013	2013/10

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
AIFR		Travaux publics ETAM Midi-Pyrénées (2614) <i>Salaires minima au 01/01/2014</i>	12/07/2006	02/12/2013	2014/4
AIFR		Travaux publics ETAM Picardie (2614) <i>Salaires minima pour 2014</i>	12/07/2006	10/12/2013	2014/2
AIFR		Travaux publics ETAM Poitou-Charentes (2614) <i>Salaires minimaux 2014</i>	12/07/2006	09/12/2013	2014/8
AIFR		Travaux publics ETAM Rhône-Alpes (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	04/01/2013	2013/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Alsace (1702) <i>Salaires minima 2014</i>	15/12/1992	18/12/2013	2014/7
AIFR		Travaux publics ouvriers Bourgogne (1702) <i>Salaires minima pour 2013</i>	15/12/1992	23/01/2013	2013/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Champagne-Ardenne (1702) <i>Salaires minima 2014</i>	15/12/1992	11/12/2013	2014/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702) <i>Salaires minima (RMAG) 2014</i>	15/12/1992	09/12/2013	2014/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	09/01/2013	2013/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702) <i>Salaires minima au 01/01/2014</i>	15/12/1992	02/12/2013	2014/4
AIFR		Travaux publics ouvriers Picardie (1702) <i>Salaires minima pour 2014</i>	15/12/1992	10/12/2013	2014/2
AIFR		Travaux publics ouvriers Poitou-Charentes (1702) <i>Salaires minimaux 2014</i>	15/12/1992	09/12/2013	2014/8
AIFR		Travaux publics ouvriers Rhône-Alpes (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	04/01/2013	2013/6
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Allier (898) <i>TEGA 2013 et valeur point RMH au 01/08/2013</i>	21/07/1976	13/06/2013	2013/28
CCDE		Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i>	04/04/1996	10/12/2013	2014/6
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires TEGA 2013</i>	18/02/1992	26/02/2013	2013/15
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Avenant aux dispositions de la convention collective et mensualisation (mise à jour)</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2013</i>	05/07/1991	08/03/2013	2013/15

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	04/02/1976	12/07/2013	2013/35
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 69 salaires (TEGA) 2013</i> <i>N° 70 salaires barème RMH</i> <i>N° 71 salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	13/06/2013 13/06/2013 13/06/2013	2013/28 2013/28 2013/28
AIFD		Boulangerie pâtisserie artisanales Eure (843) <i>Salaires minima 2013</i>	19/03/1976	27/02/2013	2013/17

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Toutefois, depuis 2007, les négociateurs de branche peuvent conclure des accords relatifs à l'intéressement, à la participation ou prévoir la mise en œuvre de plans d'épargne salariale.

IV.1. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2013

En 2013, dix accords ou avenants relatifs aux dispositifs de participation financière ont été conclus. Si ce nombre de textes apparaît en recul par rapport à celui de l'année 2012 (17 textes conclus), il est toutefois du même ordre de grandeur que pour les années 2009, 2010 et 2011.

Les accords conclus concernent majoritairement la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale.

Trois avenants ont ainsi été signés en 2013.

- Un avenant à l'accord national d'épargne salariale du 24 octobre 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, a été signé le 5 février 2013. Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord national d'épargne salariale avec l'ensemble des modalités législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial. Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'accord de participation ainsi qu'au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) :
 - l'adossement obligatoire de la participation à un plan d'épargne salariale,
 - le principe de cumul avec un plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne interentreprises (PEI) ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I),
 - le règlement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE),
 - la possibilité pour les salariés qui ne disposent pas d'un compte épargne-temps (CET) mais qui bénéficient d'un PERCO de l'alimenter dans la limite de cinq jours de congés,
 - l'obligation de prévoir une gestion pilotée de l'épargne investie dans un PERCO,

- les salariés bénéficiaires de ces dispositifs,
 - les modalités d'information collective (par voie d'affichage) et individuelle (lors de la conclusion du contrat de travail) des salariés,
 - les cas règlementaires de déblocage anticipé de tout ou partie des avoirs du salarié.
- Deux avenants à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un PERCO-I et d'un PEI conclus dans le cadre de la convention collective nationale des *industries chimiques*, ont été signés le 3 décembre 2013.

Ces avenants ont pour objet d'ajouter parmi les supports de placements un nouveau FCPE diversifié et solidaire. Désormais, cinq FCPE servent de supports aux placements dans les PEI et PERCO-I, en mode de gestion libre ou pilotée.

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les cinq FCPE alors que la gestion pilotée repose sur une gestion collective. Les participants pourront, à tout moment, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée à la gestion libre.

Deux accords relatifs à l'indemnisation des salariés en activité partielle ont été conclus, le 16 octobre 2013 dans le cadre de la convention collective nationale des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils* et le 3 décembre 2013 dans le cadre de la convention collective nationale des *industries chimiques*.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, proportionnellement à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Dans les secteurs du *bâtiment et des travaux publics* et des *offices publics de l'habitat* cinq accords ont également été conclus.

- Un accord-cadre du 15 janvier 2013 énumère les dispositions relatives à la mise en place d'un dispositif d'épargne interentreprises dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*.

Cet accord-cadre prévoit les dispositions générales pour chacun des plans d'épargne du secteur et doit par ailleurs faire l'objet d'accords distincts pour en préciser les conditions particulières d'application.

Deux accords d'application de cet accord-cadre portant règlement du PEI-BTP et du PERCO-BTP ont été conclus à cette même date afin de prévoir les dispositions spécifiques relatives à l'alimentation de ces plans, à l'abondement annuel, au transfert du compte épargne-temps

(CET), au régime social et fiscal y afférant, aux règles d'indisponibilité, à la délivrance des avoirs et à l'exigibilité des droits.

Enfin, en date du 2 décembre 2013 a été conclu un nouvel accord de participation de branche au sein du *bâtiment et des travaux publics (BTP)*. Il fait suite à une succession d'accords conclus sans discontinuité depuis le 1^{er} juillet 1969. Cette permanence montre l'attachement du BTP à la négociation de branche sur ce thème et à la gestion paritaire de la réserve spéciale de participation (RSP).

Il convient de mentionner qu'une commission professionnelle de la participation a vocation à suivre l'application de la présente convention. Elle se compose pour moitié de l'ensemble des fédérations syndicales professionnelles de salariés.

Cet accord est conclu pour une durée de quatre ans contrairement aux précédents qui s'appliquaient sur une période quinquennale.

- Un accord collectif national en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les *offices publics de l'habitat* a également été conclu le 19 juin 2013.

Les critères pris en compte pour le calcul de l'intéressement collectif sont négociés dans chaque office en lien notamment avec les objectifs et/ou les orientations stratégiques du projet d'entreprise, notamment l'amélioration de la gestion et la qualité des services rendus aux locataires.

Lors de la négociation des accords d'intéressement, les offices s'engagent à veiller à ce que la question de la mise en place d'un PEE, d'un PEI, ou d'un PERCO, soit discutée pour donner accès à une épargne salariale au plus grand nombre de salariés.

IV.2. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale ont principalement consisté en une actualisation et une mise en conformité des accords en vigueur.

Le peu d'accords nouveaux dans les branches professionnelles ne traduit pas pour autant un manque d'intérêt pour ces dispositifs. Nombre d'entreprises mettent en place leurs propres accords d'épargne salariale ou, notamment pour les plus petites, sont parties prenantes à un PEI ou à un PERCO-I mis en place entre plusieurs employeurs pris individuellement qui sont proposés par les organismes financiers opérant dans le champ de l'épargne salariale.

Liste des textes abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
APNE		Bâtiment travaux publics plans épargne interentreprises PEI <i>Règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP)</i> <i>Règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)</i>	15/01/2013		2013/12 2013/12 2013/12
APN		Bâtiment travaux publics participation	02/12/2013		2014/11
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987		2013/49
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Avenant à l'accord du 08/04/2009 annexes 2 et 3 du PEI</i> <i>Avenant à l'accord du 08/04/2009 annexes 2 et 3 PERCO-I</i> <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	30/12/1952		2014/5 2014/5 2014/5
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant à l'accord du 24/10/2007 - épargne salariale</i>	17/12/1987		2013/20
APN		Offices publics habitat - intéressement collectif	19/06/2013		2013/47

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a établi un équilibre fondé sur trois piliers :

1. La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés (durées maximales, repos, congés) reste, au nom de l'ordre public social, du domaine de la loi dans le strict respect des exigences communautaires en la matière.
2. Les éléments de la durée du travail touchant à l'organisation du travail relèvent quant à eux de la négociation collective, au plus près des besoins et donc en premier lieu au niveau de l'entreprise. La loi de 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche sur les sujets structurants en matière d'organisation productive (aménagement de temps de travail, heures supplémentaires, forfaits).
3. La notion de durée légale du travail est conçue comme le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et non comme un plafond.

C'est au regard de cet équilibre que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail. Il convient notamment de mettre en regard négociations de branche et d'entreprise, ce dernier niveau étant privilégié en la matière. À cet égard, on constate que, parallèlement à une stabilisation du nombre d'accords de branche conclus depuis plusieurs années, l'activité conventionnelle est en revanche plus dynamique dans les entreprises (voir *Partie 3 - La négociation d'entreprise*).

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.1.1. L'aménagement du temps de travail

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a simplifié la réglementation en matière de temps de travail en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux différents modes précédents (modulation, cycle, réduction du temps de travail par octroi de journées ou demi-journées de repos) avec des règles beaucoup plus souples.

Sept accords prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, conformément à l'article L.3122-2 du code du travail (*agences de voyages et de tourisme ; ports de plaisance ; vins de Champagne ; commerces de gros ; acteurs du lien social et familial ; vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ; ateliers et chantiers d'insertion*).

Un huitième accord, de la branche *cinéma distribution*, vient simplement modifier le champ d'application d'un précédent accord sur l'aménagement du temps de travail.

Dans la branche des *ports de plaisance*, l'accord collectif du 3 octobre 2013 précise que le nombre d'heures de travail dans l'année correspondant à une durée de 35 heures hebdomadaire en moyenne est de 1 594 heures. En cas de modification de la durée hebdomadaire de travail ou de la répartition du temps dans la semaine, il prévoit un délai de prévenance de sept jours, pouvant être abaissé à un jour en cas d'urgence. Par ailleurs, l'accord indique que les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 1 594 heures mais également au-delà d'une limite haute que peut prévoir l'accord d'entreprise ou qui, en tout état de cause, ne peut excéder une durée de 44 heures hebdomadaire.

L'accord du 10 décembre 2013 relatif à la convention collective du *personnel des agences de voyages et de tourisme* précise que la période maximale d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail doit correspondre à l'année civile. L'accord prévoit une limite haute hebdomadaire de 46 heures et ajoute que les semaines ne peuvent excéder 44 heures en moyenne sur une période de huit semaines ; aucune durée minimale hebdomadaire n'est fixée mais toute journée travaillée doit comprendre au moins quatre heures continues. Les salariés sont informés au moins 14 jours calendaires avant toute modification des horaires, ce délai étant ramené à quatre jours calendaires minimum en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, l'avenant du 14 novembre 2013 fixe la période de référence à douze mois consécutifs qui peuvent correspondre à l'année civile ou à une autre période. Le délai de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire est fixé à sept jours mais peut être réduit en cas d'urgence (l'accord prévoit le bénéfice d'une heure de repos si ce délai devait descendre en deçà de 72 heures).

Dans la branche *commerces de gros*, l'accord du 14 avril 2013 fixe lui aussi une période de référence de douze mois consécutifs correspondant, ou non, à l'année civile. Il précise que la durée annuelle de travail n'excède

pas 1 600 heures et prévoit des limites hautes hebdomadaires différentes selon le secteur (44 heures ou 42 heures sur 12 semaines consécutives dans le secteur alimentaire ; 48 heures dans la limite de 16 semaines et un maximum de 44 heures sur 12 semaines consécutives dans le secteur non alimentaire). En période de basse activité, certaines semaines peuvent ne pas être travaillées, mais toute semaine travaillée doit comprendre des journées de quatre heures minimales consécutives. Le délai de prévenance en cas de modification des horaires est fixé à sept jours, ou quinze jours si la modification concerne une semaine qui aurait dû être non travaillée. Il peut être réduit à 48 heures dans certaines circonstances que l'accord énumère avec précision.

Dans la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, l'avenant du 15 mars 2013 prévoit deux types d'aménagement du temps de travail : une modulation annuelle du temps de travail sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et un aménagement du temps de travail par l'attribution des jours de repos.

- La modulation du temps de travail : l'accord prévoit que la durée hebdomadaire peut varier de zéro (semaine de repos) à 46 heures, en précisant toutefois qu'il ne peut y avoir que deux semaines de repos au total, et que la limite haute peut être portée à 48 heures pendant une durée maximale de huit semaines sur la période de référence pour faire face à des surcroûts saisonniers ou exceptionnels d'activité. La modulation peut s'étendre sur tout ou partie de l'année et les semaines de modulation peuvent être consécutives ou non. Le nombre de jours travaillés dans une semaine peut être inférieur à cinq et aller jusqu'à six. Le contingent d'heures supplémentaires fixé varie selon l'amplitude de la modulation retenue. Le délai de prévenance en cas de changement d'horaires est au minimum de trois jours, sauf circonstances exceptionnelles et le changement doit alors recueillir l'accord des salariés.
- L'attribution des jours de repos : l'accord prévoit une variation possible du temps de travail hebdomadaire de 35 à 39 heures et précise les modalités de prise des jours de repos octroyés en contrepartie. Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 39 heures et le contingent est fixé à 180 heures par an.

Dans la branche des *vins de Champagne*, l'accord du 12 juin 2013 prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la modulation du temps de travail ne peut porter que sur 140 heures par année civile. Il fixe des limites hautes et basses différentes selon les secteurs de travail (caves, bureaux, vignes) et la taille des entreprises (de plus ou moins de 20 salariés) ; le recours à ces limites (40, 42, 44 heures maximales) et

basses (zéro, 21 ou 24 heures minimales) est également encadré dans le nombre de semaines concernées (par exemple deux semaines maximum à zéro heure et trois semaines maximum à 21 heures dans les caves et bureaux). Enfin, l'accord prévoit un délai de prévenance de sept jours en cas de modification des horaires "sauf contraintes exceptionnelles" mais sans préciser ces contraintes ni le délai minimal de prévenance alors observé ; en revanche, il porte ce délai à trois semaines lorsque la modification concerne des semaines non travaillées.

Si l'avenant du 10 avril 2013 à la convention collective des *ateliers et chantiers d'insertion* indique simplement que la structure peut prévoir par accord de répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, elle ne précise pas les modalités de mise en œuvre de cet aménagement, renvoyant de fait le soin aux partenaires sociaux de les définir au niveau de l'entreprise.

Quatre accords (*ports de plaisance ; acteurs du lien social et familial ; commerces de gros ; vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*) prévoient la possibilité d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année aux salariés sous contrat à durée déterminée, voire aux salariés intérimaires.

Pour rappel, seuls deux accords de branche mettaient en place en 2012 un aménagement négocié du temps de travail conformément aux dispositions de l'article L.3122-2 du code du travail.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits mensuels et annuels en heures

Deux accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures.

Dans la branche de la *métallurgie – ingénieurs et cadres*, l'accord du 5 mars 2013 définit le barème des appointements minimaux annuels garantis pour les forfaits compris entre 1 607 et 1 767 heures et ceux compris entre 1 767 et 1 927 heures. Il détermine également une rémunération forfaitaire minimale pour un forfait en heures sur le mois conclu sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures.

Dans la branche *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, l'avenant du 15 mars 2013 prévoit qu'une convention de forfait en heures peut être conclue sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ; pour cette dernière hypothèse, il fixe à 1 880 heures la base annuelle de travail (plafond susceptible d'être abaissé par accord collectif ou individuel), prévoit une rémunération majorée ainsi que l'octroi de

huit jours de repos compensateur (pouvant être affectés sur un compte épargne-temps).

Pour rappel, en 2012, quatre accords envisageaient le recours au forfait annuel en heures.

Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait, qui consiste à décompter le temps de travail en jours et non en heures, s'adresse à des salariés largement autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Onze accords font référence au forfait annuel en jours en 2013 (19 accords en 2012) : *cabinets d'experts comptables et commissaires aux comptes ; greffes des tribunaux de commerce ; vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ; bureaux d'études techniques ; vins de Champagne ; métallurgie - ingénieurs et cadres ; agences de voyages et de tourisme ; plasturgie ; enseignement privé hors contrat ; entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes ; vétérinaires praticiens salariés.*

Parmi eux, les accords de la *métallurgie* et des *experts comptables* portent plus spécifiquement sur les salaires minima des salariés en forfait en jours.

Trois accords mettent en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel par la renonciation à des jours de repos en fixant un plafond inférieur (228 jours dans la branche des *agences de voyages et de tourisme*, 225 jours dans la branche des *greffes des tribunaux de commerce* et 218 dans la branche de la *plasturgie*). En revanche, seul l'accord de la *plasturgie* prévoit de majorer la rémunération de ces jours à un taux supérieur au taux minimum légal (25 % au lieu de 10 %).

Quatre accords (*plasturgie ; greffes des tribunaux de commerce ; entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes ; vétérinaires praticiens salariés*) insistent particulièrement sur l'obligation faite à l'employeur de suivre la charge de travail du salarié, en prévoyant que l'entretien annuel obligatoire peut être complété par d'autres entretiens, à la demande du salarié ou de l'employeur (la branche *greffes des tribunaux de commerce* instaure même un entretien semestriel). L'accord *plasturgie* prévoit en outre que le document de décompte des jours travaillés, mensuellement rempli par le salarié, doit contenir un espace

dédié pour l'expression de difficultés rencontrées en termes de charge ou d'organisation de travail. Cet accord préconise par ailleurs le respect d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs afin de garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, et prévoit, qu'à défaut, le nombre de semaines comptant six jours de travail sur sept ne peut excéder dix dans l'année.

Deux accords se démarquent s'agissant du décompte des journées ou demi-journées travaillées. La branche des *greffes des tribunaux de commerce* instaure un système de décompte hebdomadaire (alors que ce décompte est généralement mensuel dans les autres branches). La branche des *agences de voyages et de tourisme* met en place un système de double décompte par le salarié, l'un prévisionnel en début de mois et l'autre définitif en fin de mois. Un unique décompte *a posteriori* est prévu dans les autres branches.

Deux accords envisagent la possibilité d'affecter des jours de repos liés aux forfaits en jours sur un compte épargne-temps (CET), en renvoyant aux conditions prévues par l'accord instituant le CET (*vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France et plasturgie*).

V.1.3. Les heures supplémentaires

Le maintien des majorations légales

Les accords traitant des heures supplémentaires font référence aux taux de majoration légaux, soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà (*entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes ; agences de voyages et de tourisme*).

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

Si les modalités de mise en œuvre du repos compensateur de remplacement sont prioritairement définies au niveau de l'entreprise, certaines branches ont choisi de les définir à leur niveau.

C'est le cas notamment de l'accord de la branche des *agences de voyages et de tourisme* qui prévoit que "le repos compensateur équivalent doit être pris à la demande écrite du salarié dans le délai de trois mois à compter de

son acquisition. À défaut de demande écrite du salarié, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum d'un an à compter de leur date d'acquisition. Les repos non pris à l'expiration de ce délai d'un an seront indemnisés. L'employeur peut refuser la prise du repos compensateur de remplacement à la date choisie par le salarié au regard des nécessités de service. En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées." Ce même accord prévoit, s'agissant de la nature des heures qui pourront être compensées, que l'employeur peut choisir de payer l'heure supplémentaire et d'accorder un repos compensateur de remplacement pour la majoration ou inversement, c'est-à-dire d'ouvrir un droit au repos compensateur de remplacement pour l'heure supplémentaire et de payer la seule majoration.

L'accord de la branche des *acteurs du lien social et familial* prévoit quant à lui que les heures de travail supplémentaires ouvriront droit aux salariés concernés à un repos compensateur de remplacement.

L'accord de la branche des *entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes* prévoit que les entreprises peuvent choisir de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent.

L'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos, la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos et éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Contrepartie obligatoire en repos

La convention ou l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires doit également fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos). En l'absence de convention ou d'accord collectif, la loi dispose que la contrepartie obligatoire en repos est de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'accord peut également prévoir une compensation en repos pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent bien que depuis la loi du 20 août 2008 ce repos n'est plus que facultatif.

La convention de la branche des *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes* supprime les dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008 relatives au repos compensateur obligatoire pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent mais ne prévoit pas la possibilité d'accorder un repos compensateur pour toute heure effectuée à l'intérieur du contingent conventionnel.

Des contingents conventionnels en référence au seuil réglementaire

Très peu de branches ont négocié sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires. Les accords existants reprennent le seuil réglementaire de 220 heures (*entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes*).

V.2. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.2.1. Le temps partiel

Durée minimale hebdomadaire

La grande conférence sociale de juillet 2012 a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. C'est donc pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question. Les négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'article 12 de la loi du 14 juin 2013, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel, a renforcé la protection des salariés à temps partiel en instaurant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Sachant que dans de nombreuses branches, une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, le législateur a prévu deux voies de dérogation. D'une part, les partenaires sociaux

peuvent conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités. Cet accord devra être étendu. D'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Au 1^{er} janvier 2014, les négociations sur la durée minimale étaient toujours en cours dans la plupart des branches et nécessitaient un délai complémentaire. Dans ce contexte, le Gouvernement a décidé de prolonger jusqu'au 30 juin 2014 la période transitoire qui courait jusqu'au 1^{er} janvier 2014 (date d'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 heures hebdomadaire) pour permettre la poursuite des négociations. Une disposition législative en ce sens a été intégrée à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En 2013, six branches ont conclu un accord en application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le temps partiel.

Accords temps partiel conclus en 2013

- *Établissements d'enseignement privé* : 18 octobre 2013
- *Acteurs du lien social et familial* : 14 novembre 2013
- *Organisations professionnelles de l'habitat social* : 14 novembre 2013
- *Établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux* : 22 novembre 2013
- *Agences générales d'assurances* : 12 décembre 2013
- *Pôle emploi* : 19 décembre 2013

Ces accords ont été examinés par la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), réunie en sous-commission des conventions et accords, lors des séances du premier semestre 2014.

D'autres accords ont été conclus en 2014, dont celui de la branche de la *restauration rapide* conclu en tout début d'année (8 janvier 2014) et qui a fait l'objet d'une analyse dans ce chapitre.

La branche des *établissements d'enseignement privé* prévoit une durée minimale hebdomadaire de 17 heures 30 regroupées par demi-journées de six heures consécutives, quel que soit leur positionnement dans la journée, et dans la limite de six par semaine.

La branche des *acteurs du lien social et familial* porte à deux heures la durée de travail minimale hebdomadaire de ses salariés et choisit de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées de travail correspondant au minimum à quatre heures et à deux heures de travail effectif continu.

Pôle emploi a fait le choix d'une durée minimale hebdomadaire de 3 heures 45 regroupées sur des journées ou demi-journées de 7 heures 30 ou 3 heures 45.

La durée minimale hebdomadaire est fixée à seize heures dans les *agences générales d'assurances* avec une répartition des horaires sur des demi-journées complètes de trois heures.

Quant aux branches des *organisations professionnelles de l'habitat social* et de la *restauration rapide*, elles ne dérogent pas à la durée minimale de 24 heures.

Enfin, l'accord conclu dans la branche des *établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux* fixe des durées minimales différentes en fonction des catégories de salariés concernées : 2 heures pour les personnels médicaux, 17 heures 30 pour les pharmaciens des établissements sanitaires et 7 heures pour ceux des établissements médico-sociaux, 10 heures 30 pour les salariés de la Croix-Rouge et 14 heures pour l'ensemble des autres salariés. Il est prévu une planification du temps de travail sur des journées ou demi-journées complètes.

Modification de la répartition de la durée du travail / délai de prévenance

Deux accords de branche prévoient qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance de sept jours calendaires avant la date de modification peut être abaissé à trois jours ouvrés.

Les *établissements d'enseignement privé* précisent que les heures n'excédant pas 10 % de la durée contractuelle peuvent être refusées par le salarié s'il a été informé de leur programmation moins de trois jours avant leur date d'exécution. Les *agences générales d'assurances* indiquent que le préavis de modification de la répartition des horaires peut être inférieur à sept jours, sans pouvoir être inférieur à trois jours ouvrés, et sous réserve d'une contrepartie.

Interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue encadrer les coupures d'activité en imposant des garanties et contreparties pour les salariés en cas de dérogation au principe selon lequel l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Une convention ou un accord collectif de branche étendu,

ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut ainsi déroger à ces dispositions :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail ;
- moyennant des contreparties spécifiques ;
- et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Deux branches, les *agences générales d'assurances* et la *restauration rapide*, dérogent à la règle des coupures. Comme le prévoit la loi, ces interruptions d'activité sont assorties de contreparties : la coupure est limitée à quatre heures dans les *agences générales d'assurances*, à cinq heures dans la *restauration rapide*. La branche des *agences générales d'assurances* définit une amplitude maximale quotidienne de travail de treize heures contre douze heures dans la branche de la *restauration rapide*. Cette dernière prévoit par ailleurs que les deux séquences de travail au cours de la journée ne peuvent être d'une durée inférieure à deux heures consécutives et que lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à quatre heures de travail au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives. Quant au nombre de coupures par semaine, il est limité à quatre.

Enfin, des contreparties financières sont également prévues dans les accords. Dans l'accord conclu dans la branche des *agences générales d'assurances*, dix minutes par heure excédentaire sont accordées, au choix des parties, soit en repos, soit en rémunération. La branche de la *restauration rapide* prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, il est versé au salarié, pour chaque interruption d'activité de plus de deux heures, une prime équivalent à 70 % du minimum garanti. À compter du 1^{er} avril 2014, il est versé au salarié, pour chaque interruption de plus de deux heures, une prime équivalent à 70 % du minimum garanti sans pouvoir être inférieure à trois euros.

Heures complémentaires

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré une obligation de majoration des heures complémentaires dès la première heure accomplie. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplie dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contrac-

tuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou un accord d'entreprise) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Parmi les branches ayant conclu un accord en 2013, seule la branche des *agences générales d'assurances* fixe un taux de majoration inférieur à 25 % au-delà du dixième (15 %).

Complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

Quatre branches ont ainsi prévu la possibilité d'augmenter la durée du travail fixée par le contrat de travail dans le cadre de ce dispositif : la branche des *acteurs du lien social et familial*, la branche des *établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux*, celle des *agences générales d'assurances* et celle des *organisations professionnelles de l'habitat social*.

Une seule de ces quatre branches (*organisations professionnelles de l'habitat social*) fixe le nombre maximal d'avenants autorisés, à savoir huit par an et par salarié. Aucune branche n'envisage de majorer les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures.

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Trois branches ont choisi de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

La branche des *établissements d'enseignement catholique sous contrat* prévoit un équivalent mensuel ou annuel de la durée minimale conven-

tionnelle fixée à 17 heures 30 et définit pour les salariés dont la durée du travail est annualisée quatre semaines par an à zéro heure.

La branche des *acteurs du lien social et familial* fixe d'une part, dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, à quatre heures la durée minimale moyenne calculée sur la période de référence et stipule d'autre part que les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur l'année ou sur la période de référence fixée par l'accord – si elle est inférieure.

La branche des *établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux* détermine également un équivalent mensuel ou annuel de la durée minimale hebdomadaire applicable à chaque catégorie de salariés.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes. Ils soulignent que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Ils rappellent, par ailleurs, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (*édition*).

Certaines branches encouragent les employeurs à tenir compte dans l'aménagement des horaires de travail des salariés des obligations liées à la vie familiale et prévoient que la répartition des horaires des salariés à temps partiel doit être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Ainsi, la branche demande aux entreprises de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au travail à temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes (*reprographie*).

Les branches des *sociétés d'assurances*, de l'*édition* et des *experts comptables et commissaires aux comptes* invitent les entreprises et cabinets, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée.

D'autres branches s'efforcent de limiter les effets des interruptions de carrière sur la rémunération des femmes. La branche de l'*édition* entend ainsi favoriser la continuité de la couverture complémentaire santé pour les salariés concernés par des congés liés à la maternité ou à la paternité.

Pour mémoire, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, intitulé vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, s'attache à favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle en s'efforçant notamment de réduire les écarts de situation pour les salariés à temps partiel.

V.2.2. Le travail dominical

En 2013, huit accords ont abordé la thématique du travail dominical.

Certains de ces accords, et principalement les accords territoriaux, proposent aux salariés privés du repos dominical des compensations allant au-delà des obligations légales.

Un avenant à l'accord du 27 novembre 2009 concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical pour les enseignes situées dans la zone du périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) de Plan de Campagne lie une part des contreparties salariales à l'ancienneté

des salariés : au-delà de la majoration fixée à 100 % du SMIC horaire en vigueur par dimanche travaillé, est également instauré un système de prime de 3 % si l'ancienneté du salarié est inférieure à 18 mois dans l'entreprise, une prime de 15 % si l'ancienneté est supérieure à 18 mois et inférieure à 30 mois dans l'entreprise et enfin une prime de 20 % pour le salarié ayant plus de 30 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Un protocole d'accord local relatif aux conditions d'emploi le dimanche des salariés des commerces non alimentaires de la zone touristique de Saint-Malo a été conclu le 6 mars 2013 quand bien même la loi n'exige ni contrepartie ni garantie spécifiques.

Ce protocole fixe le principe du volontariat, car seuls les salariés ayant donné leur accord peuvent être employés le dimanche. Ce protocole encadre également les contreparties accordées aux salariés volontaires du dimanche :

- aucun salarié ne peut être appelé à travailler le dimanche pour une durée inférieure à trois heures de travail effectif ;
- les heures de travail le dimanche sont majorées de 100 %.

Un avenant à l'accord du 2 novembre 2011 concernant l'ouverture du dimanche et la dérogation au repos dominical sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille a été signé en janvier 2013 ; cet avenant fixe le principe d'une majoration de salaires ou d'un repos compensateur pour les salariés.

Au-delà de ces accords interprofessionnels territoriaux, dans la branche des *agences de voyages et de tourisme* un avenant de décembre 2013 prévoit qu'un salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base. En outre, pour les salariés travaillant habituellement le dimanche, une majoration minimale de 15 % du salaire de base est accordée ce jour-là.

En ce qui concerne les personnels des *ports de plaisance*, le salarié appelé à travailler un jour férié ou un dimanche si celui-ci correspond à son jour de repos hebdomadaire prévu, aura droit soit à une majoration de salaire de 100 %, soit à récupérer les heures de repos qu'il n'a pu prendre, le temps de récupération étant majoré de 100 %. Le choix entre ces deux solutions appartient à l'employeur, après consultation des représentants du personnel, ou s'il n'y en a pas, des intéressés eux-mêmes.

Un avenant à la convention collective nationale du travail des *établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux* a été signé au cours de 2013 prévoyant que le travail du dimanche, qu'il s'agisse de

travail effectif ou d'astreinte, serait coté à 1,25 point par heure de travail effectif.

D'autres accords sont venus encadrer le nombre de dimanches pouvant donner lieu à ouverture. Ainsi, l'accord conclu en Haute-Garonne limite-t-il à deux dimanches par an l'ouverture pour l'ensemble de ces commerces de ce département.

Le protocole d'accord 2014 sur le travail du dimanche des vendeurs salariés de l'automobile sur la communauté d'agglomération de Rennes conclu le 16 décembre 2013, limite, quant à lui, à trois dimanches par an le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif, pour l'emploi des vendeurs salariés dans les concessions. Pour 2014, les organisations syndicales se sont accordées sur la possibilité de trois dates d'ouvertures dominicales collectives. Lors de ces ouvertures, il sera exclusivement fait appel au personnel de vente volontaire.

V.2.3. Le travail de nuit

L'exercice du travail de nuit repose sur les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 codifiées aux articles L.3122-29 et suivants du code du travail. La loi fixe des dispositions d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit, de limitation de sa durée, de surveillance médicale ou encore de protection de la femme enceinte.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du temps de travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale en prenant en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Pour 2013, cinq accords traitent du travail de nuit, contre quatorze en 2012. Seul un accord a pour objet la mise en place du travail de nuit (*personnel des agences de voyages et de tourisme*), les autres accords relèvent, pour leur part, d'aménagements à la marge. Tous les accords conclus en 2013 traitent du travail de nuit structurel mais certains abordent également le travail de nuit ponctuel ou occasionnel (*ports de plaisance ; personnel des agences de voyages et de tourisme*), en prévoyant des

compensations différentes (*ports de plaisance* ; *personnel des agences de voyages et de tourisme* ; *vins de Champagne*).

Le travail de nuit structurel

Dans la branche des *ateliers et chantiers d'insertion*, celle des *ports de plaisance* et celle des *personnels des agences de voyages et tourisme*, les partenaires sociaux n'ont pas dérogé à la plage légale du travail de nuit (21 heures - 6 heures).

En revanche, la branche des *ports de plaisance* prévoit de déroger à la durée maximale quotidienne dans la limite de 10 heures.

Le travail de nuit occasionnel

La question du travail de nuit occasionnel est également abordée par les partenaires sociaux. Pour mémoire, contrairement au travail de nuit structurel, la loi n'encadre pas le recours au travail de nuit occasionnel.

Certains accords élargissent ainsi certains avantages offerts aux travailleurs de nuit au travail occasionnel de nuit. Le champ de la prime de panier de nuit dans les *industries métallurgiques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan* est ainsi modifié pour en accorder le bénéfice au salarié qui prolonge, d'au moins deux heures après 22 heures, sa journée de travail de dix heures.

Dans le cadre d'un chantier de révision des textes conventionnels, les partenaires sociaux de la branche du *personnel des agences de voyages et de tourisme* ont introduit de nouvelles stipulations sur le travail structurel de nuit, tout en maintenant les stipulations antérieures relatives au travail occasionnel de nuit (compensation salariale ou repos compensateur à hauteur de 75 % du salaire de base).

Dans la même logique, la convention collective régionale des *vins de Champagne* rappelle que le travail de nuit et le statut de travailleur de nuit sont régis par les dispositions légales et par les stipulations de la convention collective nationale des *vins et spiritueux*. Celles-ci sont toutefois complétées au niveau infranational, pour les ouvriers n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit : une majoration des heures supplémentaires (de 100 %) réalisées entre 20 heures et 6 heures est octroyée pour les ouvriers des caves et entre 22 heures et 6 heures pour les ouvriers des vignes (hors travaux de vendanges qui font l'objet de dispositions spécifiques).

V.2.4. Les congés payés et les jours fériés

Les congés payés

En matière de congés payés, la négociation porte principalement sur la durée du congé annuel.

Les branches *médico-techniques et prestations de service et gardiens concierges et employés d'immeubles* ont prévu d'accorder des congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté.

Par ailleurs, l'accord national du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a prévu que les périodes d'intermission, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés de l'intérimaire en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les jours fériés

En matière de jours fériés, le code du travail ne prévoit pas de compensation obligatoire au travail des jours fériés autres que le 1^{er} mai. Cependant, rien n'empêche les partenaires sociaux de prévoir des majorations de salaires ou d'autres types de contreparties. Certaines conventions collectives offrent la faculté au salarié travaillant un jour férié non chômé de remplacer cette majoration de salaire par l'octroi de jours de repos compensateur. C'est le cas, par exemple, de la branche *agences de voyages et de tourisme*, qui prévoit également, en plus du salaire, une indemnité égale à 100 % du salaire horaire de base.

V.2.5. Le compte épargne-temps

En 2013, quatre accords ont traité de ce thème (contre cinq en 2012 et neuf en 2011). Seul l'un de ces accords (*entreprises de commerce et réparation de tracteurs et matériels agricoles*) est spécifiquement consacré au compte épargne-temps (CET). Un autre est un avenant à l'accord national d'épargne salariale des *entreprises du commerce de l'horlogerie-bijouterie* ; les deux autres sont inclus respectivement dans l'accord de branche relatif au contrat de génération mis en place au sein des *industries et commerces de la récupération*, et dans l'accord collectif relatif à la refonte de la convention collective des personnels des *ports de plaisance*.

Les modalités d'alimentation du CET

La branche des *entreprises de commerce et réparation de tracteurs et matériels agricoles* a cherché à rendre effectives l'ensemble des modalités

possibles d'alimentation du CET. Il est ainsi prévu que le CET pourra être alimenté par :

- des heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires ;
- la cinquième semaine de congés payés ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail le dimanche ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte.

Les congés alimentant le CET, lors de leur affectation, feront l'objet d'une majoration correspondant au droit à congés payés.

La branche des *ports de plaisance* prévoit le même type d'alimentation, auquel on peut ajouter les jours de congés spéciaux pour événements familiaux.

L'alimentation en argent du compte épargne-temps

En 2013, les branches des *entreprises de commerce et réparation de tracteurs et matériels agricoles* et des *ports de plaisance* ont prévu une large alimentation en argent du CET, à la différence des accords conclus en 2012 qui n'envisageaient pas cette possibilité. Ainsi, pour la première branche, l'alimentation est notamment prévue au moyen :

- de toutes les primes quelles qu'en soient la nature et la périodicité, hors prime d'ancienneté ;
- des sommes attribuées aux salariés au titre d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation, ou d'un règlement d'un plan d'épargne salariale.

Les *ports de plaisance* n'envisagent *a contrario* l'alimentation en argent que par les seules primes d'ancienneté ; quant à l'épargne salariale, elle n'est sollicitée qu'au travers de l'intéressement.

L'utilisation du compte épargne-temps orientée vers l'indemnisation de temps non travaillé

Les branches ont préféré privilégier une logique de sortie en temps, revenant aux sources du CET. Ainsi, la sortie en temps afin de financer des aménagements de fins de carrière est la seule possibilité prévue par la branche des *industries et commerces de la récupération*. La branche des *ports de plaisance* limite également la sortie du CET à des prises de congés

(convenance personnelle, fin de carrière, etc.). La sortie en temps, selon les mêmes modalités, est également privilégiée dans la branche des *entreprises de commerce et réparation de tracteurs et matériels agricoles*.

Toutefois, cette dernière branche prévoit également une sortie en argent, pour alimenter un plan d'épargne salariale ou un dispositif de retraite supplémentaire.

L'utilisation du compte épargne-temps dans le cadre de l'épargne retraite

L'article L.3153-3 du code du travail a prévu une alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par des droits acquis sur le CET. Ces droits bénéficient alors dans la limite d'un plafond de dix jours par an, des exonérations fiscales et sociales. Cette passerelle CET-PERCO était prévue par deux accords conclus en 2011 et en 2012. En 2013, elle est retenue dans l'accord CET de la branche des *entreprises de commerce et réparation de tracteurs et matériels agricoles*, ainsi que dans l'avenant à l'accord national d'épargne salariale de la branche des *entreprises du commerce de l'horlogerie-bijouterie*. Cet avenant prévoit également l'alimentation du plan d'épargne interentreprises (PEI) et précise les modalités d'abondement applicables à ces deux plans.

Liste des textes analysés abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AIN		Sécurisation de l'emploi - parcours professionnels	11/01/2013		2013/9
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-13 temps de travail</i>	04/06/1983	14/11/2013	2013/49
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 56-57 salaires minima conventionnels et primes</i> <i>N° 58 forfait annuel en jour</i>	21/01/1986	07/02/2013 02/07/2013	2013/12 2013/32
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>N° 12-2013 prévention de la pénibilité</i>	21/05/2010	25/06/2013	2011/41 2014/10
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 146 mise à jour de la convention collective nationale suite à la recodification</i>	28/06/1988	15/02/2013	2013/16
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant modifiant l'article 8 salariés à temps partiel</i>	02/06/2003	12/12/2013	2014/4
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>N° 9 Titre VII - durée du travail</i>	31/03/2011	10/04/2013	2011/24 2013/26
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 104 salaires minima (VP) 2013</i>	19/03/1976	14/01/2013	2013/7
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Santé au travail et risques psychosociaux</i> <i>Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987	19/02/2013 16/10/2013	2013/15 2013/49
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Actualisation dispositions de la convention collective nationale</i>	06/03/1953	19/12/2013	2014/12
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>N° 19 période d'essai</i>	29/03/2002	16/01/2013	2013/10
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Prévention de la pénibilité</i>	07/03/1990	26/02/2013	2013/23
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	30/12/1952	03/12/2013	2014/5

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Avenant à l'accord du 15/03/2012 - temps de travail</i>	30/06/1976	13/12/2013	2014/4
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Avenant à l'accord du 15/03/2012 - temps de travail</i>	01/03/1973	13/12/2013	2014/4
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Aménagement temps de travail sur l'année</i>	23/06/1970	17/04/2013	2013/25
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Égalité professionnelle femme / homme</i>	14/01/2000	24/01/2013	2013/13
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant N° 21 modifiant des articles - temps travail classification</i> <i>Rectificatif erreurs matérielles de l'avenant N° 21</i>	27/11/2007	19/06/2013	2013/31
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>N° 36 salaires au 1^{er} avril 2013</i>	09/12/1974	04/01/2013	2013/12
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 115 contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013	2014/5
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 12 temps partiel</i>	20/09/2005	14/11/2013	2014/5
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant à l'accord du 24/10/2007 - épargne salariale</i>	17/12/1987	05/02/2013	2013/20
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 29 préavis cadres dirigeants</i>	05/07/1991	11/04/2013	2013/26
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Santé au travail et emploi des seniors</i>	30/04/1997	11/07/2013	2014/8
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2013</i>	13/03/1972	05/03/2013	2013/16
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord collectif relatif au contrat de génération</i>	01/06/1989	13/11/2013	2014/6
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Forfait jours modification de l'annexe VI</i>	01/07/1960	15/05/2013	2013/29

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion travail à temps partiel (agent de droit privé)</i>	21/11/2009	19/12/2013	2014/3
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord cadre sur l'égalité professionnelle Refonte et réécriture des articles de la convention collective nationale</i>	16/03/1982	26/03/2013 03/10/2013	2014/10 2014/10
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 45 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	18/03/1988	25/01/2013	2013/16
CCNE	3372	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Diverses modifications de la convention collective nationale</i>	03/02/2012	22/10/2013	2012/26 2014/9
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Avenant N° 6 modifiant certains articles de la convention collective nationale</i>	15/12/1993	25/03/2013	2014/13
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Compte épargne-temps</i>	10/12/1985	26/03/2013	2013/20
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant N° 2 à l'accord TPRM du 07/07/2009 transport personnes</i>	21/12/1950	10/06/2013	2013/31
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Avenant N° 34 modifiant l'article 58 temps travail forfait-jour</i>	31/01/2006	04/04/2013	2013/31
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>N° 01-2013 modification de l'article 23</i>	26/08/1965	21/06/2013	
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Mise en place forfait jours</i>	14/11/1957	11/01/2013	2013/10
APNE		Papiers cartons inter-secteurs santé sécurité <i>Avenant N° 1 modifiant l'accord et création de l'annexe I</i>	29/04/2010	26/04/2013	2011/7 2013/30

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APNE		Transformation laitière emploi des salariés âgés	04/01/2013		2013/13
APNE		Travail temporaire sécurisation des parcours	10/07/2013		2013/32
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
APN		Enseignement privé temps partiel	18/10/2013		2013/49
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Modifiant l'avenant relatif à la mensualisation</i>	12/04/1976	20/12/2013	2014/6
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Avenant de mise en conformité des articles de la convention collective nationale</i>	09/07/1985	12/06/2013	2013/30
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Avenant aux dispositions de la convention collective et mensualisation (mise à jour)</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Avenant à la convention collective - mensualisation (mise à jour)</i>	05/07/1991	23/04/2013	2013/25
AIFD		Combustibles solides liquides gazeux Martinique (1408) <i>Fixation règles de calcul des arriérés</i>	20/12/1985	19/04/2013	2013/24
AID		Commerces Haute-Garonne ouvertures dominicales	30/10/2013		2014/5
AID		Commerces Haute-Garonne repos dominical	14/01/2013		2013/29
AID		Zone PUCE Plan de Campagne ouverture dimanche <i>Actualisation de l'accord sur travail du dimanche</i>	27/11/2009	13/06/2013	2010/8 2013/30
AIFC		Automobile services Rennes (1090) <i>Protocole d'accord sur le travail du dimanche 2014</i>	15/01/1981	16/12/2013	2014/6
APC		Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche	06/03/2013		2013/18
AIC		Marseille zone touristique ouverture dimanche <i>Avenant modifiant les articles de l'accord du 02/11/2011</i>	02/11/2011	07/01/2013	2012/2 2013/17

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2013, la négociation sur les conditions de travail, qui demeure dynamique en termes de nombre d'accords de branche signés, est également marquée par une avancée décisive : la signature, le 19 juin 2013, de l'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé "*Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*".

Outre la pénibilité et les risques psychosociaux, qui demeurent les principaux thèmes de la négociation, les partenaires sociaux s'emparent de manière globale de la question de la qualité de vie au travail, reconnue comme facteur tant de bien-être au travail que de compétitivité pour les entreprises.

VI.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL "QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL" (QVT)

Au cours des dernières années, l'ouverture de négociations sur le stress au travail dans les entreprises et les actions menées par celles-ci et les préventeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux ont permis d'ouvrir de nouveaux champs mieux compris et mieux partagés par les tous acteurs, en particulier :

- l'examen de la réalité des conditions de travail et la possibilité ou non de réaliser un travail de qualité ;
- les attentes fortes des salariés quant à la reconnaissance de leur travail et quant à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- l'enjeu que constitue l'expression des salariés sur leur travail ;
- la formation de l'encadrement à la prise en compte des questions de santé au travail.

Une nouvelle étape a été franchie le 19 juin 2013 avec la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé "*Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*". Étendu par un arrêté du 15 avril 2014, l'ANI est rendu obligatoire à compter du 23 avril 2014. Quelques points saillants du texte sont détaillés ici.

VI.1.1. Définition du champ de la qualité de vie au travail

Par cet accord, les partenaires sociaux se sont entendus sur une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). Celle-ci se traduit en ces

termes : *“Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte”.*

L’accord affirme que la performance d’une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés et à la qualité de leurs conditions de travail. En conséquence, la compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à améliorer la QVT en agissant sur la qualité :

- de l’information partagée au sein de l’entreprise ;
- des relations de travail ;
- des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- des modalités de mise en œuvre de l’organisation du travail ;
- du contenu du travail ;
- de l’environnement physique ;

La performance des entreprises passe également par la possibilité donnée aux salariés de réaliser leurs projets de développement personnel et professionnel et plus généralement de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

VI.1.2. Un cadre expérimental pour la négociation collective

Comportant des dispositions expérimentales, cet accord national inter-professionnel est conclu pour une “durée déterminée de trois ans”. Ses signataires ont déjà prévu d’examiner à son terme, après évaluation, les suites qu’ils entendent lui donner.

À titre expérimental, il est ainsi prévu que les partenaires sociaux examinent, au niveau de l’entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place une négociation sur la qualité de vie au travail. Cette dernière pourra regrouper dans une négociation unique toutes celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, relèvent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu de chacune des obligations en cause.

L’avantage d’une telle méthode est qu’elle ne remet pas en cause les politiques publiques sectorielles volontaristes, tout en permettant aux entreprises d’organiser et d’optimiser leurs réponses en les articulant de manière réfléchie selon leur taille, leur marché et leur contexte.

L’objectif poursuivi est que le processus de négociation conduise à la conclusion d’un accord intégré, c’est-à-dire un accord sur un plan d’action et des règles articulant les différents aspects des conditions d’emploi et de

travail. Cette démarche globale permet ainsi de ne pas avoir à négocier plusieurs accord séparés (risques psychosociaux, égalité professionnelle, conciliation vie privée – vie professionnelle, télétravail, etc.).

L'ANI pose également les bases des “espaces de discussion” ou “espaces d'expression”, reconnaissant ainsi un cadre de concertation situé entre la consultation et la négociation. Pour consacrer le rôle des institutions représentatives du personnel et articuler leurs prérogatives avec le travail des espaces de discussion, l'ANI prévoit que le résultat des discussions leur est restitué.

L'accord prévoit que *“les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management”*.

L'ANI conditionne la validité des accords à la signature des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence d'un tel accord, les entreprises restent liées par les différentes obligations de négocier, et l'ANI prévoit qu'elles devront aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L.2281-5 du code du travail.

Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage donc à trouver un espace de discussion approprié et a pour objet la conclusion d'accords d'entreprise intégrés. Le comité de suivi de l'accord, mis en place par les signataires de l'ANI, prendra connaissance des expérimentations portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail menées par les branches et les entreprises. Elles pourront, à cet effet, faire appel à des organismes spécialisés tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), dont le site Internet www.anact.fr présente une méthodologie dédiée à la mise en œuvre d'une démarche QVT d'entreprise.

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

2013 est la seconde année depuis l'entrée en vigueur d'un dispositif important issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Cette obligation s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), si au moins 50 % de leur

effectif est exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité fixés par le décret n° 2011-354 du 11 mars 2011.

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'entrent pas dans cette exception et qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Au 31 janvier 2014, les branches du *bâtiment* et des *travaux publics* (BTP), des *œufs et industrie en produits d'œufs*, des *remontées mécaniques*, et de l'*industrie de la chaussure et des articles chaussants* sont couvertes par un tel accord.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a apporté des modifications à cette négociation afin de renforcer son effectivité :

- l'exposition d'un salarié n'est décomptée que lorsqu'elle dépasse les seuils qui seront définis par décret et non plus sur le fondement de la seule appréciation de l'employeur ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la couverture par un plan d'action ne sera possible qu'après échec effectif d'une négociation conduite en vue d'un accord conventionnel ;
- un accord de branche étendu en faveur de la prévention de la pénibilité peut également caractériser l'exposition des travailleurs au-delà des seuils par des situations-types d'exposition (postes occupés, équipements de protection individuels et collectifs appliqués).

VI.2.1. Éléments quantitatifs

Au 31 janvier 2014 et depuis l'entrée en vigueur du dispositif, le nombre cumulé d'accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité conclus et transmis à la direction générale du travail est de seize, dont cinq nouveaux accords signés au cours de l'année 2013.

- Onze accords s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité". Ils concernent les branches du *bâtiment* et des *travaux publics* (BTP), du *commerce du détail et de gros à prédominance alimentaire*, des *entreprises sociales pour l'habitat*, de l'*assainissement et de la maintenance industrielle*, de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*, de l'*industrie pétrolière* et de l'*industrie du bois*. L'année 2013 a permis la conclusion de quatre nouveaux accords dans les branches suivantes :

œufs et industries en produits d'œufs, remontées mécaniques, industrie de la chaussure et des articles chaussants ainsi que l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile.

- Deux accords sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010. Ils ont été conclus dans la branche des *transports publics* - déménagement (accord de 2010 antérieur à l'entrée en vigueur du dispositif pénibilité) et celle des *ports et manutention* (s'inscrivant ainsi dans le dispositif issu de la loi du 4 juillet 2008 sur les installations portuaires).
- Trois accords sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (branche de la *transformation laitière*), soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (*remontées mécaniques*). Le dernier accord de méthode, conclu le 26 avril 2013, concerne l'*inter-secteurs papiers cartons*. Il fait suite au constat d'échec de la négociation sur la pénibilité et vise à diffuser un plan d'action afin d'aider les entreprises à identifier les différents leviers de lutte contre la pénibilité (mobilisation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), diffusion d'une liste de cabinets de consultants, mise en place du tutorat, etc.).

Il est encore prématuré de dresser un bilan complet de l'action des branches en matière de pénibilité. Si l'on peut d'ores et déjà tenter de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation, il n'est pas exclu que l'engagement du processus législatif ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et la perspective de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) aient eu pour effet de freiner le mouvement de négociation sur le sujet.

Fondé sur le constat que l'exposition longue à la pénibilité est susceptible de réduire sensiblement l'espérance de vie sans incapacité, le compte personnel de prévention de la pénibilité, accorde aux travailleurs exposés des droits à formation, à temps partiel avec compensation de rémunération ou à majoration de durée d'assurance vieillesse, à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article L.4162-4 du code du travail

I. – Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ;
- 2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;
- 3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

VI.2.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des nouveaux accords conclus en 2013 montre que seule une branche a élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans son secteur. La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* a ainsi élaboré, avec l'aide d'un consultant, un diagnostic précis grâce à une enquête conduite auprès d'un échantillon de sept entreprises. En 2012, quatre des sept branches qui avaient conclu des accords "1 % pénibilité" avaient également adopté une démarche de diagnostic, afin d'adapter les mesures de prévention au regard des spécificités de chaque secteur. Il s'agit en particulier de la branche du *bâtiment* et des *travaux publics* ainsi que celle des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

S'agissant des thèmes de négociation retenus, ce sont en premier lieu ceux concernant les conditions de travail : l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Ils font l'objet de mesures concrètes : études de poste en cas d'achat d'un nouveau matériel dans la branche des *œufs et industries en produits d'œufs*, achat ou rénovation de matériel afin de prendre en compte des avancées réalisées en termes d'ergonomie dans la branche de l'*industrie de la chaussure*. Au plan organisationnel, deux branches (*remontées mécaniques* et *industrie de la chaussure*) prévoient de favoriser la diversification des tâches des salariés exposés à des facteurs de pénibilité grâce à la rotation des postes. Enfin, des actions de formation sont souvent prévues, soit dans une optique de prévention des risques (*aide à domicile, remontées mécaniques, œufs et industries en produits d'œufs*), soit dans une optique de reconversion (*œufs et industries en produits d'œufs* et *industrie de la chaussure*).

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, deux d'entre eux prévoient la réalisation d'un bilan annuel par la commission paritaire de la branche (*industrie de la chaussure, aide à domicile*), les deux autres préférant un bilan à la fin de la période triennale. Par ailleurs, les trois quarts des accords conclus prévoient des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs concernent toutefois la réalisation des actions prévues par les accords (accompagnement de 100 % des salariés, réalisation de 80 % des études, etc.) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

VI.3. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

VI.3.1. Branches concernées

En 2013, cinq branches ont signé un accord traitant des risques psychosociaux (RPS) alors qu'en 2012, elles n'étaient que deux. Ces accords incluent notamment le stress au travail, le harcèlement et la violence au travail. Dans l'un des cas, il s'agit d'un avenant traitant des RPS, qui est annexé à la convention collective nationale de la branche.

Ces accords concernent les branches suivantes :

- *animation* : accord sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail (15 février 2013) ;
- *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil* : accord relatif à la santé et aux risques psychosociaux (19 février 2013) ;
- *Caisse d'Épargne* : accord sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle (23 avril 2013) ;
- *personnels PACT-ARIM* : accord relatif à la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail (21 mai 2013) ;
- *aide, accompagnement, soins et services à domicile* : avenant n° 13/2013 à la convention collective relatif à la prévention des risques psychosociaux (25 juin 2013).

VI.3.2. Rôle de la branche

À la lecture de ces accords, plusieurs fonctions principales des branches par rapport aux RPS peuvent être distinguées.

Poser des principes structurants dans l'approche des RPS

L'accord de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* rappelle que ce texte s'inscrit dans le cadre plus général d'une série d'orientations développées par la branche sur la santé au travail, la formation professionnelle, l'emploi des seniors et la pénibilité. Le préambule met l'accent sur les principes de prévention primaire et de dialogue social, notamment par l'intermédiaire du droit d'expression des salariés.

L'accord de la convention collective nationale des *personnels PACT-ARIM* rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, et notamment des risques psychosociaux, *via* notamment :

- l'amélioration de l'organisation, des conditions et de l'environnement de travail ;
- l'inscription des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

La branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil* rappelle en préambule de son accord que les négociations ont abouti à la conclusion de l'accord et à la mise en œuvre d'actions complémentaires :

- élaboration paritaire d'un document unique de branche sur les risques professionnels diligentée par l'Association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT, instance paritaire de la branche) ;
- élaboration paritaire d'un guide pratique relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux rappelant notamment les mesures contribuant à la qualité de vie au travail ;
- élaboration et diffusion d'un module de formation à la santé et à la prévention des RPS *via* la formule e-learning ou toute autre disposition mise en œuvre par l'employeur.

Donner des repères méthodologiques aux entreprises de la branche

L'accord de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* identifie les facteurs de RPS propres à la branche et renvoie l'évaluation de ces facteurs au niveau local, au sein de chaque structure. Il précise également :

- la méthodologie de l'évaluation, et notamment son dispositif de pilotage dans les structures pourvues et non pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;

- les modalités d'élaboration du plan d'action en lien avec les partenaires sociaux de la structure ;
- la possibilité de signer un accord au niveau de l'entreprise pour une durée de trois ans.

L'accord des *personnels PACT-ARIM* identifie les principaux facteurs de RPS des personnels de la branche et notamment le temps partiel subi, les conduites agressives de certains publics ou, en interne, la non-reconnaissance du travail réel, etc. En termes de situations de travail, cela peut se traduire par la gestion des situations de handicap, de précarité, d'incapacité, d'invalidité, etc. En termes d'appui et d'aide à l'évaluation des RPS, l'accord renvoie également vers l'outil mis en ligne à destination des petites entreprises mis à disposition sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr

L'accord de la branche *Caisse d'Épargne* sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle rappelle les différentes formes d'incivilités, les éléments déclencheurs pouvant se produire lors de la relation commerciale et les mesures de prévention possibles :

- information et transparence vis-à-vis de la clientèle ;
- information et formation du personnel ;
- équipements de surveillance et dispositifs d'alerte.

L'accord prévoit également une procédure de signalement et un dispositif d'assistance pour les salariés ayant subi des incivilités.

Dans le prolongement de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail, la branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil* rappelle le caractère impératif des dispositions relatives au suivi de la durée du travail, aux durées maximales du travail, au travail de nuit, etc. eu égard aux RPS qu'ils peuvent générer et à leur impact potentiel sur la santé au travail. L'accord fait également état de dispositions relatives aux trajets et aux déplacements, à l'organisation du travail dans le cadre d'une mission exercée par le salarié chez un client, et ce parfois à l'étranger. Les enjeux d'information, de sensibilisation et de formation en santé et sécurité au travail du personnel et de leurs représentants sont également rappelés.

La branche de *l'animation* prévoit des procédures afin de signaler et traiter les situations dégradées, qu'elles soient collectives ou individuelles, dans les plus brefs délais.

Engager des actions d'intérêt commun au niveau de la branche

La branche des *personnels PACT-ARIM* s'est engagée dans le cadre de son accord à informer et à sensibiliser les entreprises en s'appuyant sur les

outils et actions de communication développés par l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres). Un effort de formation en santé et sécurité au travail, objectif qualifié de priorité au sein du "projet de branche" visant les entreprises de moins de vingt salariés, est également prévu en direction des dirigeants, des instances représentatives du personnel et des salariés (notamment des cadres). Des études seront également réalisées au sein de la branche dans le domaine de la santé et de la prévention des RPS. La branche mutualisera et diffusera par la suite le bilan de ces expériences.

La branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil* prévoit dans son accord que les entreprises accordent à chaque membre titulaire du CHSCT un crédit d'heures supplémentaires mensuelles, variable selon la taille de l'entreprise, qui n'est pas décompté des heures de délégation.

La branche de l'*animation* prévoit dans son accord d'établir un document unique d'évaluation des risques propre à la branche comprenant des fiches pratiques spécifiques à la prévention des risques professionnels. Elle s'engage également à mettre en place une campagne nationale d'information sur les RPS et notamment :

- l'évaluation des risques et l'établissement de diagnostics (avec une attention particulière aux populations fragilisées et aux salariés isolés par leur activité professionnelle) ;
- des actions en matière d'information et de prévention de la santé au travail (améliorer la communication interne, mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle, etc.) ;
- l'amélioration de la connaissance des postes de travail ;
- l'anticipation et l'accompagnement des mutations professionnelles, tant en interne qu'en externe.

Assurer un processus de suivi dans la branche

La branche des *personnels PACT-ARIM* entend exercer une vigilance renforcée par rapport aux organismes comptant dix salariés ou moins afin qu'ils ne se trouvent pas isolés sur ce champ de la prévention des RPS. Des actions spécifiques sont à élaborer en direction de ces organismes afin de favoriser le dialogue social et la prévention des RPS.

Les signataires de l'accord de la branche *Caisse d'Épargne* prévoient de procéder tous les ans à une évaluation des incivilités et des violences survenues à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.

La branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil* prévoit dans son accord de diligenter une étude triennale auprès de l'ADESAT.

La branche de l'*animation* souhaite mettre en place un dispositif d'évaluation collective basé sur quatre indicateurs pouvant traduire la présence de risques psychosociaux (taux d'absentéisme lié à la maladie, nombre d'accidents du travail, nombre de visites demandées à la médecine du travail, nombre d'inaptitudes) et sur les données chiffrées qui remonteront des différents documents uniques mis en place dans les entreprises. L'évaluation sera également complétée par une enquête individuelle qui aura pour objectif de mesurer et suivre les niveaux d'anxiété et d'exposition au stress.

VI.4. LA RÉVISION PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'apparition de nouveaux métiers dans les services de santé au travail et l'évolution de leur cadre législatif et réglementaire a conduit à la révision de la convention collective des *services de santé au travail interentreprises (SSTI)*, qui a abouti après quatre années de négociation par la conclusion de l'accord de révision partielle du 20 juin 2013. Cet accord porte principalement sur la classification des emplois, les rémunérations minimales garanties, la rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires et les règles d'ancienneté.

VI.4.1. Prise en compte de l'évolution du cadre législatif

L'accord du 20 juin 2013 permet à la convention collective nationale de la branche de prendre en compte le nouveau cadre législatif issu de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Il définit notamment l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, animée et coordonnée par le médecin du travail et rappelle l'indépendance propre à certains personnels : le médecin du travail, l'infirmier en santé au travail et l'intervenant en prévention des risques professionnels (IRPRP).

VI.4.2. Classification des emplois et rémunération

L'accord du 20 juin 2013 procède à la refonte des classifications des services de santé au travail interentreprises : les salariés des SSTI, qui relèvent de la filière prévention ou de la filière support, sont classés dans une grille unique comprenant 21 classes (médecin, infirmier, IRPRP, etc.), auxquelles sont rattachés 32 emplois distincts. Les SSTI, caractérisés par

leur pluridisciplinarité, ne peuvent pas créer de nouveaux emplois et doivent rattacher chacun de leurs salariés à l'un de ces emplois.

L'accord fixe également les rémunérations minimales annuelles garanties, les primes et les majorations pour les cadres et les non-cadres. Enfin, l'accord précise les rémunérations propres aux fonctions déterminées correspondant à des missions auxiliaires.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 58 forfait annuel en jour</i>	21/01/1986	02/07/2013	2013/32
CCNE	3381	Aide soins services a domicile (BAD) (2941) <i>N° 12-2013 prévention de la pénibilité</i>	21/05/2010	25/06/2013	2011/41 2014/10
APNE		Alimentaire interbranches contrat de génération	18/07/2013		2013/43
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Prévention risques psychosociaux stress au travail</i>	28/06/1988	15/02/2013	2013/16
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</i> <i>Contrat de génération</i>	18/01/2002	14/03/2013 24/10/2013	2013/25 2014/6
APNE		Assurances sociétés contrat de génération	08/04/2013		2013/28
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant N° 5 relatif au titre II - délégués du personnel</i> <i>Avenant N° 6 relatif au titre III - Instance santé conditions de travail (ISCT)</i>	31/03/2011	10/04/2013 10/04/2013	2011/24 2013/26 2013/26
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Santé au travail</i>	20/02/1979	25/01/2013	2013/11
APN		Banque populaire insertion personnes handicapées	08/10/2013		2013/47
APNE		Bâtiment contrat de génération	19/09/2013		2013/48
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant N° 14 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i>	19/03/1976	04/01/2013	2013/6
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Santé au travail et risques psychosociaux</i>	15/12/1987	19/02/2013	2013/15
APN		Caisse d'Épargne atelier sur conditions de travail <i>N° 1 constitution atelier conditions de travail</i>	05/06/2012	12/07/2013	2012/30 2013/35

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

- 1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).
 2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
 3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	06/11/2013		2014/2
APN		Caisse d'Épargne incivilités et violences	23/04/2013		2013/23
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Actualisation de dispositions de la convention collective nationale</i>	06/03/1953	19/12/2013	2014/12
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1956	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Contrat de génération</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Contrat de génération</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Prévention de la pénibilité</i>	07/03/1990	26/02/2013	2013/23
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap</i>	23/06/1970	17/04/2013	2013/25
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 115 contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013	2014/5
CCNE	3221	Habitat protection PACT-ARIM (1278) <i>Prévention des risques psychosociaux et stress au travail</i>	21/10/1983	21/05/2013	2013/31
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant de prorogation à l'accord emploi des seniors</i>	18/04/2002	20/02/2013	2013/16
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Santé au travail et emploi des seniors</i>	30/04/1997	11/07/2013	2014/8
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	27/09/2013	2013/44
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/04/1997	17/01/2013	2013/15
APNE		Métallurgie contrat de génération	12/07/2013		2013/31

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APN		Métallurgie insertion emploi personnes handicapées	12/12/2013		2014/9
APNE		Papiers cartons contrat de génération	04/07/2013		2013/36
APNE		Papiers cartons inter-secteurs santé sécurité <i>Avenant N° 1 modifiant l'accord et création de l'annexe I</i>	29/04/2010	26/04/2013	2011/7 2013/30
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	03/07/2013	2013/34
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord collectif relatif au contrat de génération</i>	01/06/1989	13/11/2013	2014/6
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Refonte et réécriture des articles de la convention collective nationale</i>	16/03/1982	03/10/2013	2014/10
AIN		Qualité de vie au travail égalité professionnelle	19/06/2013		2013/41
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
AIN		Accord relatif à la santé au travail des VRP	10/12/2013		2014/7
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	20/07/1976	26/09/2013	2013/48
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Contrat de génération</i>	31/01/2008	03/09/2013	2014/11
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Contrat de génération</i>	10/12/1985	29/10/2013	2013/51
APNE		Transformation laitière emploi des salariés âgés	04/01/2013		2013/13
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant N° 2 à l'accord TPMR 07/07/2009 transport des personnes</i>	21/12/1950	10/06/2013	2013/31
APN		Travail temporaire observatoire des métiers	17/05/2013		2013/47
APNE		Travail temporaire sécurisation des parcours	10/07/2013		2013/32
APNE		Travaux publics contrat de génération	19/09/2013		2013/45
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	06/02/2001	18/11/2013	2014/3
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
NIVEAU RÉGIONAL					
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>Avenant N° 9 modifiant l'article 7.1 congé parental</i>	15/07/2009	26/06/2013	2014/10
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Avenant de mise en conformité des articles de la convention collective nationale</i>	09/07/1985	12/06/2013	2013/30
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Avenant aux dispositions de la convention collective et mensualisation (mise à jour)</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	04/02/1976	12/07/2013	2013/35

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VII.1. HISTORIQUE ET BILAN DE L'ANNÉE

Dans le prolongement de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur la formation professionnelle et, dans cette perspective, leur a adressé le 8 juillet un document d'orientation en vue d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises.

Le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles, l'accélération des mutations économiques ont conduit en effet à considérer le développement des compétences et des qualifications comme un levier majeur de l'accès, du maintien ou du retour à l'emploi des personnes ainsi que de la compétitivité des entreprises.

Au regard de ces enjeux, les partenaires sociaux ont été invités à négocier sur la formation professionnelle en vue de :

- contribuer à l'amélioration de l'orientation professionnelle et assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en confortant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin ;
- faire de la formation un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;
- contribuer à une gouvernance des politiques de formation plus simple, mieux coordonnée et plus efficace.

Cette négociation s'est déroulée en coordination avec la concertation quadripartite menée parallèlement et associant les régions et l'État sur les questions concernant de manière conjointe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et a abouti à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

VII.2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 traite des grands points suivants :

- le développement des compétences et des qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises ;
- le soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés ;
- la sécurisation des parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation ;
- l'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation ;
- le conseil en évolution professionnelle ;
- le financement de la formation professionnelle ;
- la gouvernance des politiques de formation.

VII.2.1. Le développement des compétences et des qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 prévoit notamment à cet égard la mise en œuvre d'entretiens professionnels pour tous les salariés dans toutes les entreprises afin de leur permettre d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Ces entretiens auront lieu au minimum tous les deux ans et permettront d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'accord interprofessionnel prévoit également les modalités de mise en œuvre des formations pour l'acquisition et le maintien des compétences des salariés ainsi que les conditions de reconnaissance de ces compétences.

L'accord prévoit aussi le renforcement de la négociation d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du rôle des instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation du plan de formation établi par l'entreprise.

VII.2.2. Le soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés

En vue d'assurer des missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés, l'accord national interprofessionnel prévoit à cet égard le renforcement des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences visant à analyser l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des compétences dans la branche professionnelle, mais aussi la conduite d'une politique de certification permettant d'attester d'une qualification ou de compétences des salariés et le renforcement des services de proximité qui peuvent être apportés aux entreprises, en particulier aux plus petites d'entre elles, en matière de conseil en formation et de qualité de la formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VII.2.3. La sécurisation des parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation

L'accord national interprofessionnel définit les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation qui avait été créé, dans son principe, par l'accord du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, de manière à ce que les salariés ne perdent plus leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées. Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à son départ à la retraite. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures (jusqu'à 150 heures) et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non. Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation notamment par l'employeur, par application d'un accord de branche ou d'entreprise, par l'État, les régions ou Pôle emploi.

VII.2.4. L'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation

Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'un congé individuel de formation, outre les financements dédiés à ce dispositif, l'accord national interprofessionnel prévoit que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prendra en charge, lorsqu'un salarié accède à un congé individuel de formation et bénéficie parallèlement d'un compte personnel de formation, le financement des frais pédagogiques du congé individuel de formation de la personne, dans la limite des heures créditées sur son compte personnel de formation.

Par ailleurs, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation auront pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration de leur projet professionnel et, dans ce cadre, délivreront un conseil en évolution professionnelle.

VII.2.5. Le conseil en évolution professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, toute personne pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil devra permettre à chaque personne concernée de mieux identifier ses aptitudes et compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle. Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges national sera défini par les partenaires sociaux, l'État et les régions.

VII.2.6. Le financement de la formation professionnelle

Outre l'investissement direct des entreprises dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'accord national interprofessionnel instaure une contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises au financement de la formation professionnelle. Pour les entreprises de moins de dix salariés, la contribution minimale est de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et pour les entreprises de dix salariés et plus, la contribution minimale est de 1 %.

Selon la taille des entreprises, les fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé sont affectés notamment au financement des formations organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises, des périodes et des contrats de professionnalisation, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, de la préparation opérationnelle à l'emploi ainsi qu'au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel conforte le rôle du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui aura notamment pour missions d'assurer un mécanisme de péréquation pour le financement des formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation, de favoriser les formations du compte personnel de formation et de contribuer au financement de formations professionnelles concourant à la qualification ou à la requalification des demandeurs d'emploi et au développement de la formation des salariés des très petites entreprises (moins de dix salariés).

VII.2.7. La gouvernance des politiques de formation

Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ont entendu profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelle des politiques de formation et d'emploi afin de faciliter l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux et favoriser ainsi la mise en cohérence et la coordination des initiatives développées en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La gouvernance nationale est assurée par le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) qui est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. La gouvernance régionale est assurée par le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE).

Ainsi qu'il avait été indiqué dans le document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises du 8 juillet 2013, le Gouvernement a proposé au Parlement la mise en œuvre des changements législatifs qui découlent de l'accord et les débats législatifs qui ont suivi l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, ont abouti à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale seront l'occasion de l'ouverture de négociations de branche en 2014 pour tenir compte des changements importants introduits par l'accord et la loi.

VII.3. LES THÈMES ABORDÉS PAR LES BRANCHES

185 accords de branches ont été conclus en 2013 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (230 accords de branches avaient été conclus en ce domaine en 2012). Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et des lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les thèmes traités en 2013 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.3.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

32 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes en apprentissage, son articulation avec les besoins de la profession et l'impératif de qualité des formations dispensées, les accords portent sur :

- les publics bénéficiaires du contrat d'apprentissage et conditions d'accueil et d'accompagnement des apprentis dans les entreprises ;

- l'objet du contrat d'apprentissage, sa mise en œuvre, la durée du contrat, les qualifications visées et les modalités d'organisation de la formation des apprentis ;
- les facilités accordées à l'apprenti pour préparer les épreuves et se présenter aux examens et les conditions de prolongation de l'apprentissage en cas d'échec aux examens ;
- le statut des apprentis, leur classification, les conditions de travail et notamment le temps de travail, la rémunération. Certains accords prévoient le versement d'une prime à l'apprenti en cas de succès aux examens ;
- le choix, le rôle, les missions et la formation des maîtres d'apprentissage ainsi que les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction. Certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
- le financement de l'apprentissage et notamment l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

VII.3.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

34 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) pour l'anticipation des besoins en compétences de leurs salariés et la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ;
- les formations prioritaires dans le cadre du plan de formation, des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- le développement de formations de nature à répondre aux besoins économiques et technologiques des entreprises, à leur compétitivité et à leur performance et aux besoins de qualification des salariés, à leur évolution professionnelle, au maintien dans l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, au renforcement de leurs compétences professionnelles, en lien avec l'anticipation des évolutions des emplois,

- des métiers et des qualifications et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment par le développement de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation et du tutorat ;
 - les publics prioritaires : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, les jeunes de moins de 26 ans, les seniors et notamment ceux qui occupent un emploi pénible, les travailleurs handicapés ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accès équilibré des hommes et des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
 - l'amélioration de la qualité des formations dispensées ;
 - dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération, l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi notamment par le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences entre les générations ;
 - la mobilisation de la formation professionnelle pendant les périodes d'activités partielles.

VII.3.3. Les commissions paritaires nationales pour l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales pour l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et de définir des priorités de formation.

31 accords sont relatifs aux commissions paritaires pour l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- l'établissement des objectifs et des priorités de la branche pour l'accès à la formation professionnelle ;
- la fixation de critères de prise en charge des formations et les priorités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre des contrats ou des

périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au vu notamment des rapports de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur l'utilisation des fonds mutualisés de la formation professionnelle de la branche ;

- l'orientation et le suivi des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle et la fixation de critères de délibération des jurys.

Par ailleurs, certains accords déterminent les conditions d'autorisation d'absences rémunérées des salariés participant aux travaux de la CPNEFP.

VII.3.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État. Aux termes de l'article L.6314-2 du code du travail, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

28 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- le développement et la valorisation des CQP dans un objectif de transversalité interbranches ;
- l'ingénierie et les procédures d'élaboration des CQP : modalités de mise en œuvre, d'obtention et de délivrance des certificats, création, durée, renouvellement ou suppression des CQP, répertoire des CQP, publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges et organisation et contenu de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examen, adaptation des référentiels d'activités et de certification ;
- l'accès aux CQP dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation ;
- l'autorisation d'absence de l'employeur aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQP, le maintien de la rémunération du salarié pendant cette absence et la prise en charge par l'OPCA des dépenses afférentes au maintien de la rémunération par l'employeur et

- des dépenses de transport, de restauration et d'hébergement nécessitées par la participation au jury ;
- les conditions de prise en charge par l'OPCA des CQP, notamment lorsqu'ils sont dispensés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les CQP de chef de centrale de béton armé prêt à l'emploi (*industries des carrières et matériaux*), d'aide dentaire (*cabinets dentaires*), de moniteur roller skating (*sport*), de vendeur en animalerie (*vente et service des animaux familiers*), d'employé de vente du commerce de détail (*commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*) ;
 - la reconnaissance des CQP dans les grilles de la classification professionnelle.

VII.3.5. Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Dans ce cadre, des études ont ainsi pu être menées en lien avec les négociations sur l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le contrat de génération. Des cartographies des métiers ont également pu être établies ainsi que des études plus spécifiques sur l'insertion par l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), sur les métiers sous tension ou sur les trajectoires professionnelles et la promotion sociale.

27 accords ont traité de ce thème en 2013. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA. C'est ainsi que la branche de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales* a adhéré à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des métiers de l'alimentation. D'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs et modalités de mise en œuvre qui peut être confiée à un OPCA, remontées de données statistiques par les entreprises ;
- le rôle de la CPNEFP dans l'orientation des travaux ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la GPEC et le contrat de génération ;
- la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires.

VII.3.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité prévoit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport orientation-formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de génération, les accords ont prévu la désignation d'un référent pour les nouveaux embauchés et des entretiens de suivi du jeune embauché avec son responsable hiérarchique et son référent en vue d'assurer une meilleure intégration dans l'entreprise. Ces accords ont également prévu l'élaboration d'un livret d'accueil pour les nouveaux embauchés et d'un guide de préparation à la conduite de l'entretien.

26 accords ont traité de ces questions en 2013.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés, aux points abordés et aux conditions de sa mise en œuvre. Les entretiens de deuxième partie de carrière visent plus particulièrement les salariés âgés de plus de quarante-cinq ans et s'inscrivent notamment dans le cadre du contrat de génération. Les salariés peuvent également bénéficier d'un bilan d'étape professionnel au terme de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renouvelable tous les cinq ans. Afin de favoriser ces dispositifs, certains accords prévoient un guide de préparation à l'entretien individuel.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation), de son articulation avec le temps de travail, de ses modalités de mise en œuvre et de son financement.

Le passeport orientation-formation a pour objet de permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée.

La validation des acquis de l'expérience est notamment envisagée dans le cadre de l'accès aux CQP : organisation de la démarche, information du salarié, modalités d'évaluation des candidats, participation aux jurys de VAE, financement du parcours des candidats et des jurys.

VII.3.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de dix à moins de vingt salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de dix salariés, le montant atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

79 accords traitent de la question du financement de la formation professionnelle continue et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue destinés au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation selon leur taille (moins de

dix salariés, de dix à moins de vingt salariés, plus de vingt salariés). Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est prévu légalement ;

- versements obligatoires des entreprises à l'OPCA désigné par la branche ;
- désignation de l'OPCA pour la collecte des fonds : accords constitutifs, champ d'intervention géographique et professionnel, missions de l'OPCA, modalités de gestion paritaire de l'organisme et principes de gouvernance, institutions de sections paritaires professionnelles (constitution, composition, fonctionnement, missions), attributions du conseil d'administration, composition et fonctionnement, mobilisation et utilisation des ressources ;
- collecte, mutualisation et affectation des fonds perçus par l'OPCA ;
- priorités de financement et détermination de forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation et le droit individuel à la formation qui peuvent être différenciés selon la nature des formations et leur coût réel, prise en charge de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction de tuteur, financement des CQP et des jurys d'examens, conditions de prise en charge de la VAE et des bilans de compétences, financement des formations organisées dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- prise en charge par l'employeur des frais pédagogiques, de déplacement, de restauration et d'hébergement des formations organisées dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ainsi que de la rémunération lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule hors temps de travail ;
- prise en charge des coûts de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis : priorités des branches en matière d'apprentissage, montant maximum des transferts au regard de la collecte professionnalisation, procédures d'attribution des transferts de fonds, règles d'utilisation des fonds perçus par les centres de formation d'apprentis, modalités de contrôle de l'utilisation des fonds ;
- répartition des contributions dues par les entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) entre le plan de

formation et la professionnalisation et affectation des fonds perçus par le fonds paritaire ;

- rôle de conseil de l'OPCA auprès des entreprises à qui il incombe d'assurer des services de proximité et prise en charge par l'OPCA du coût des diagnostics d'identification des compétences et des qualifications dans l'entreprise dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou pour la mise en œuvre des contrats de génération ;
- collecte par l'OPCA des fonds destinés au financement du paritarisme ;
- financement prioritaire par l'OPCA des formations organisées dans le cadre des périodes d'activités partielles.

VII.3.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 précité et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le code du travail renvoie désormais à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du code du travail).

Six accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les modalités d'élaboration du plan de formation, la consultation des représentants du personnel sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;

- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- le financement par les employeurs des formations organisées dans le cadre du plan de formation ;
- les objectifs et les priorités des fonds mutualisés au titre du plan de formation et les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le droit individuel à la formation et les périodes de professionnalisation ;
- l'organisation des formations pendant les heures d'activités partielles ;
- l'apport des technologies de l'information et de la communication (e-learning) pour les formations organisées dans le cadre du plan de formation.

VII.3.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

30 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux à l'insertion professionnelle des jeunes et au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, des formations en alternance ;
- les contributions des entreprises au financement des contrats de professionnalisation ;
- l'objet, les principes de mise en œuvre et les finalités des contrats de professionnalisation : favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- les publics éligibles : jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et les publics prioritaires, notamment les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ;

- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires, notamment les certificats de qualification professionnelle ;
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- la durée du travail et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et le financement du tutorat ;
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge du bénéficiaire ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers, les conditions de financement de la formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des coûts de la formation selon la nature de la formation ;
- les conditions de la poursuite du financement des contrats de professionnalisation en cas de rupture du contrat non imputable à son bénéficiaire ;
- la détermination d'objectifs chiffrés de conclusion de contrats de professionnalisation notamment dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération.

VII.3.10. Le droit individuel à la formation

L'article L.6312-1 du code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de vingt heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum).

22 accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les objectifs : permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- les publics concernés : salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel et, le cas échéant, les publics prioritaires ;
- le décompte des droits qui, dans certains accords, est favorable aux salariés à temps partiel et le cumul des droits ;

- l'articulation du droit individuel à la formation avec le plan de formation de l'entreprise et les périodes de professionnalisation ;
- la durée : certains accords ont porté la durée annuelle du droit individuel à la formation au-delà de 20 heures ;
- les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits, demande du salarié, réponse de l'employeur, anticipation des droits ;
- l'information des salariés sur leur droit durant l'exécution du contrat de travail et à l'occasion de sa rupture ;
- l'information des institutions représentatives du personnel sur les conditions de déroulement des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les actions éligibles au titre du droit individuel à la formation et la détermination de formations prioritaires ;
- le financement des formations (frais de formation, frais annexes, rémunération, allocation de formation) et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue ;
- l'articulation des périodes de formation avec le temps de travail : formations se déroulant pendant ou hors temps de travail et, pour les formations se déroulant hors temps de travail, versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net de l'intéressé ;
- les possibilités ouvertes pour le salarié en cas de désaccord avec l'employeur sur le choix de la formation ;
- la portabilité du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail.

VII.3.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

26 accords ont été conclus en 2013 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- les principes de mise en œuvre des périodes de professionnalisation (alternance entre périodes de formation et activités professionnelles) et les objectifs de la formation : favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi, la reconversion et le reclassement des salariés ;
- les formations éligibles et les formations prioritaires ;

- les bénéficiaires et les publics prioritaires et notamment les seniors dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération ;
- les modalités de mise en œuvre de la formation, le tutorat et la durée minimum des formations ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits horaires de prise en charge) ;
- les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et les modalités de versement de la rémunération ou de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule hors temps de travail ;
- les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- le bilan des formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation par l'OPCA et la mise en place d'indicateurs de suivi notamment dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération.

VII.3.12. Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

À cet égard, il convient de mentionner l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés qui a prévu un assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au congé individuel de formation des salariés qui ont été sous contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, quatre accords de branche ont été conclus sur le thème du CIF et portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du congé individuel de formation et le rappel de l'intérêt de ce dispositif pour les salariés ;
- les bénéficiaires du congé : salariés sous contrat à durée indéterminée et salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ;
- les modalités de déroulement du congé ;
- les conditions de la demande de congé et d'acceptation de celle-ci ;
- les conditions particulières d'accès à des CQP dans le cadre du congé individuel de formation.

VII.3.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation. L'article D.6324-2 du code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

25 accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le rôle majeur du tuteur pour l'insertion professionnelle et la nécessité de renforcer et de développer le tutorat en vue notamment d'assurer la transmission des savoirs et savoir-faire entre les générations ;
- le développement de la fonction de tuteur et sa valorisation : charte du tutorat et guide du tuteur, livret d'accueil et d'intégration, incitation à la mise en valeur de la fonction et de sa reconnaissance dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation (primes de tutorat, prise en compte de la charge de travail induite par le tutorat dans l'organisation du travail du tuteur) ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ou d'un CQP et l'accent est mis sur la désignation de seniors ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction ;
- dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération, la désignation d'un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration dans l'entreprise.

Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AINE		Accompagnement des jeunes demandeurs emploi <i>N° 2 prorogation des articles 1 et 3 - accord du 07/04/2011</i> <i>N° 3 prorogation des articles 1, 2 et 3</i>	07/04/2011	30/06/2013 20/12/2013	2011/22 2013/37 2014/7
AIN		Formation professionnelle	14/12/2013		2014/13
AIN		Qualité de vie au travail égalité professionnelle	19/06/2013		2013/41
AIN		Sécurisation de l'emploi - parcours professionnels	11/01/2013		2013/9
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-13 temps de travail</i> <i>N° 02-13 tutorat - formation professionnelle</i>	04/06/1983	14/11/2013 14/11/2013	2013/49 2014/3
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>N° 12-2013 prévention de la pénibilité</i>	21/05/2010	25/06/2013	2011/41 2014/10
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Prévention risques psychosociaux stress au travail</i>	28/06/1988	15/02/2013	2013/16
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 2 à la convention financement du paritarisme</i> <i>N° 3 à la convention financement du paritarisme</i>	27/02/2003	21/03/2013 19/12/2013	2013/20 2014/8
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Révision de l'article 16 - formation professionnelle</i> <i>Financement du FPSPP</i>	13/04/1994	14/06/2013 20/12/2013	2013/29 2014/8
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	02/06/2003	12/12/2013	2014/4
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Gestion prévisionnelle emplois et compétences</i> <i>Contrat de génération</i>	18/01/2002	14/03/2013 24/10/2013	2013/25 2014/6
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant N° 3 à l'accord du 19/11/2010 formation professionnelle</i>	31/03/2011	22/01/2013	2011/24 2013/20

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Formation professionnelle des jeunes RNQSA et RNCSA pour 2014</i>	15/01/1981	24/01/2013 18/06/2013	2013/11 2013/30
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant à l'accord du 17/12/2007 - classifications Avenant de mise en œuvre des CQP</i>	05/06/1970	12/12/2013 12/12/2013	2014/10 2014/10
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Affectation fonds professionnalisation aux CFA</i>	17/11/1997	11/04/2013	2013/30
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 35 à la convention délivrance du CQP N° 39 CQP technicien boucher</i>	12/12/1978	22/01/2013 27/06/2013	2013/11 2014/2
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 105 modifiant l'article 39 - formation professionnelle</i>	19/03/1976	12/04/2013	2013/20
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Santé au travail et risques psychosociaux Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987	19/02/2013 16/10/2013	2013/15 2013/49
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Avenant au titre VII (article 7-6-2) - formation aide dentaire Salaires et primes applicables au 01/01/2013</i>	17/01/1992	14/03/2013 28/06/2013	2013/20 2013/35
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Actualisation des dispositions de la convention</i>	06/03/1953	19/12/2013	2014/12
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Délibération CPNE professionnalisation Contrat de génération Avenant N° 2 à l'accord du 10/07/2008 - classifications</i>	06/12/1956	23/05/2013 18/06/2013 18/06/2013	2013/30 2013/42 2013/47
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Délibération CPNE professionnalisation Contrat de génération Avenant N° 2 à l'accord du 10/07/2008 - classifications</i>	12/07/1955	23/05/2013 18/06/2013 18/06/2013	2013/30 2013/42 2013/47
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Délibération CPNE professionnalisation Contrat de génération Avenant N° 2 à l'accord du 10/07/2008 - classifications</i>	22/04/1955	23/05/2013 18/06/2013 18/06/2013	2013/30 2013/42 2013/47
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 146 barème des apprentis</i>	09/01/1969	04/02/2013	2013/11

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3238	Céramiques industrielles (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA 2013</i> <i>Financement des CFA - professionnalisation</i>	06/07/1989	16/04/2013 16/04/2013	2013/25 2013/25
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 19 formation professionnelle FPSPP</i>	01/12/1977	07/05/2013	2013/39
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Accord sur la formation professionnelle</i> <i>Commission paritaire pour de l'emploi et de la formation</i>	27/06/1973	10/06/2013 10/06/2013	2013/46 2013/46
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Prévention de la pénibilité</i>	07/03/1990	26/02/2013	2013/23
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i> <i>Répartition de la contribution du FPSPP 2013</i>	30/12/1952	03/12/2013 04/12/2013	2014/5 2014/5
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Accord formation professionnelle</i> <i>Avenant N° 1 à l'accord du 03/07/2013</i> <i>financement formation</i>	10/07/2006	03/07/2013 25/11/2013	2013/36 2014/4
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Insertion maintien emploi travailleurs handicapés</i>	23/06/1970	17/04/2013	2013/25
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Formation professionnelle - OPCA OPCALIA</i>	07/08/1989	30/09/2013	2013/46
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 45 programme formation conduite conducteur</i> <i>N° 48 répartition contribution au FPSPP</i>	11/05/2000	10/07/2013 18/11/2013	2013/37 2014/4
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole actualisation de l'annexe I - classifications</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	29/03/2013 21/06/2013	2013/21 2013/32
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>N° 2013-2 formation professionnelle continue</i>	21/11/1988	26/11/2013	2014/8
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 4 sur la formation - professionnalisation</i>	12/04/2000	20/02/2013	2013/18
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	14/01/2000	24/01/2013	2013/13

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Avenant N° 2 à l'accord du 08/12/2010 formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	03/05/1983	10/04/2013 28/11/2013	2013/30 2014/10
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Avenant N° 2 à l'accord du 08/12/2010 formation professionnelle</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	07/02/1979	10/04/2013 28/11/2013	2013/30 2014/10
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Avenant formation professionnelle</i>	07/12/1976	21/05/2013 04/11/2013	2013/39 2014/12
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/12/1974	04/01/2013	2013/12
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 80 révision convention collective nationale</i>	10/07/1956	12/06/2013	2013/30
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Avenant N° 1 à l'accord du 15/12/2010 CQP vendeur animalerie</i>	21/01/1997	15/05/2013	2013/29
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 107 rénovation des CQP</i> <i>N° 108 CQP employé de vente du commerce de détail</i> <i>N° 109 CQP vendeur conseil crèmerie fromagerie</i> <i>N° 110 CQP vendeur conseil primeur</i> <i>N° 111 CQP vendeur conseil caviste</i> <i>N° 112 CQP vendeur conseil produits biologiques</i> <i>N° 113 CQP vendeur conseil en épicerie</i> <i>N° 114 CQP manager d'unité commerciale (MUC CAD)</i> <i>N° 115 contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013 16/12/2013	2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/7 2014/5
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Labellisation des formations d'adaptation</i>	13/10/2005	04/04/2013	2014/8
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>N° 1 commission nationale paritaire</i>	13/03/1969	10/09/2013	2013/46

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Prévention risques psychosociaux stress au travail</i>	21/10/1983	21/05/2013	2013/31
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>Avenant N° 6 à l'accord formation professionnelle - DIF</i>	20/09/2005	06/09/2013	2013/45
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 28 formation professionnelle - DIF tutorat FPSPP</i>	17/12/1987	25/06/2013	2013/33
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Répartition contribution au FPSPP</i>	18/04/2002	20/02/2013	2013/17
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 17 permis de former en alternance</i>	30/04/1997	10/01/2013	2013/10
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Création CQP support technique clientèle</i> <i>Avenant N° 1 à l'accord du 11/10/2005 formation professionnelle</i> <i>Avenant à l'avenant N° 3 à l'accord du 19/12/1994 adhésion FORCO</i>	18/12/1952	03/04/2013 30/09/2013 18/12/2013	2013/41 2013/49 2014/6
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Avenant à l'accord du 18/11/2011 missions de l'OPCA</i> <i>Avenant à l'avenant du 30/03/2011 professionnalisation</i> <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	29/03/2013 29/03/2013 27/09/2013	2013/20 2013/20 2013/44
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>N° 14 modification de l'annexe 1 - formation professionnelle</i>	27/10/1987	29/03/2013	2013/22
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Financement du FPSPP 2014</i>	06/01/1970	29/11/2013	2014/1
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Contrat de professionnalisation</i> <i>Création d'une section paritaire professionnelle</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/04/1997	17/01/2013 17/01/2013 17/01/2013	2013/15 2013/15 2013/15

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 14 contrat de professionnalisation</i>	16/04/1993	04/11/2013	2014/1
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>N° 1 formation professionnelle - FPSPP 2014</i>	14/09/2010	18/12/2013	2010/48 2014/6
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>N° 3 contrat de professionnalisation</i>	08/06/2001	12/12/2013	2014/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant à l'accord du 16/11/2011 formation professionnelle</i>	06/04/1956	03/07/2013 20/11/2013	2013/34 2014/5
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 06/01/2005 formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle - professionnalisation</i> <i>Accord formation professionnelle</i> <i>Accord contrat de génération</i>	01/06/1989	07/02/2013 19/06/2013 18/09/2013 13/11/2013	2013/14 2013/39 2014/3 2014/6
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur l'égalité professionnelle</i>	16/03/1982	26/03/2013	2014/10
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	13/08/1999	18/12/2013	2014/8
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Apprentissage et fonds professionnalisation</i> <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	23/05/2013 23/05/2013 30/09/2013	2013/31 2013/29 2013/48
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	18/12/1972	15/01/2013	2013/9
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 45 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	18/03/1988	25/01/2013	2013/16
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord contrat de génération</i> <i>N° 2 financement de la formation professionnelle</i>	20/07/1976	26/09/2013 26/09/2013	2013/48 2013/48
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 82 sur l'annexe 1 de la convention - CQP moniteur roller skating</i> <i>N° 83 formation professionnelle</i> <i>N° 84 CQP technicien de piste de karting</i>	07/07/2005	09/04/2013 24/06/2013 29/11/2013	2013/29 2013/33 2014/13

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Contrat de génération</i>	31/01/2008	03/09/2013	2014/11
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Politiques d'emploi et des compétences</i> <i>Financement FPSPP en 2014</i>	26/04/2000	05/06/2013 13/12/2013	2013/32 2014/4
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Classifications professionnelles</i>	01/02/1951	19/12/2013	2014/11
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Avenant N° 6 modifiant certains articles de la convention</i>	15/12/1993	25/03/2013	2014/13
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant N° 2 à l'accord formation professionnelle continue</i>	10/10/1984	14/11/2013	2014/10
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mise à jour des annexes III et IV - classifications</i> <i>Collecte et financement formation professionnelle</i> <i>Avenant à l'accord du 04/02/2005</i> <i>professionnalisation</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant N° 1 à l'accord du 20/11/2009 contribution au FPSPP</i>	10/12/1985	08/02/2013 06/06/2013 29/10/2013 29/10/2013 03/12/2013	2013/12 2013/32 2013/48 2013/51 2014/3
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 1 formation professionnelle</i>	22/05/1959	18/10/2013	2013/50
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant N° 2 à l'accord TPMR du 07/07/2009</i> <i>transport personnes</i>	21/12/1950	10/06/2013	2013/31
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Accord contrat de génération</i>	06/02/2001	18/11/2013	2014/3
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Désignation OPCALIA</i>	08/06/1972	17/05/2013	2013/24
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Avenant N° 1 à l'accord du 21/03/2012 relatif aux CQP</i>	09/11/1988	11/09/2013	2013/46
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05-11-2012 de la convention</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Avenant modifiant le droit syndical et dialogue social</i>	29/06/1987	24/09/2013	2013/42
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant N° 2 à l'accord du 20/05/2010 formation professionnelle</i>	17/07/2008	27/03/2013	2013/23
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat enseignant (1446) <i>Révision convention collective nationale</i>	18/12/1986	07/01/2013	2013/35
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention - salaires et primes</i>	20/11/2001	07/03/2013	2013/15
CCN		Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Formation professionnelle</i>	22/06/2013	22/06/2013	2014/11 2014/11
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Prorogation à l'accord du 22/06/2010 formation Observatoire des métiers et des qualifications Renouvellement désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	04/06/2002	14/06/2013 14/06/2013 14/06/2013	2013/42 2013/42 2013/42
APNE		Alimentaire interbranches contrat dégénération	18/07/2013		2013/43
APNE	3215	Alimentation observatoire métiers qualifications <i>Avenant N° 1 modifiant le champ d'application</i>	26/05/2004	13/05/2013	2004/30 2013/44
APNE		Assurances sociétés - contrat de génération	08/04/2013		2013/28
APNE		Bâtiment contrat de génération	19/09/2013		2013/48
APNE	3307	Hospitalisation privée financement paritarisme <i>N° 3 affectation des cotisations</i>	26/02/2001	20/02/2013	2001/20 2013/16
APNE	3297	Hôtellerie restauration formation professionnelle <i>N° 3 professionnalisation et DIF</i>	15/12/2004	18/06/2013	2005/3 2013/44
APNE		Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds professionnalisation aux CFA</i>	22/12/2011	18/04/2013	2012/9 2013/30
APNE		Métallurgie contrat de génération	12/07/2013		2013/31
APNE		Panneaux à base de bois industrie FPSPP <i>Répartition du FPSPP</i>	30/06/2010	12/11/2013	2010/40 2014/12
APNE		Papiers cartons contrat de génération	04/07/2013		2013/36
APNE		Papiers cartons intersecteurs santé sécurité <i>Avenant N° 1 modifiant l'accord et création de l'annexe I</i>	29/04/2010	26/04/2013	2011/7 2013/30

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APNE		Spectacle intermittents formation professionnelle <i>Modalités d'accès formation - DIF</i>	06/07/2007	29/03/2013	2007/43 2013/24
APNE		Transformation laitière emploi des salariés âgés	04/01/2013		2013/13
APNE		Transformation laitière formation professionnelle	19/02/2013		2013/33
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>Modalités de financement du FPSPP pour 2014</i>	09/09/2004	10/12/2013	2004/42 2014/3
APNE		Travail temporaire sécurisation des parcours	10/07/2013		2013/32
APNE		Travaux publics contrat de génération	19/09/2013		2013/45
APN		Alimentaires industries financement formation	08/02/2013		2013/14
APN		Alimentaires industries professionnalisation et DIF	27/02/2013		2013/24
APN		Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA pour l'année 2013</i>	29/06/2012	24/06/2013	2013/43 2013/43
APN		Assurances sociétés financement du FPSPP pour 2014	25/11/2013		2014/8
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i>	05/03/1962	16/12/2013	2014/11
APN		Banque populaire formation professionnelle	14/03/2013		2013/21
APN		Banque populaire insertion personnes handicapées	08/10/2013		2013/47
APN		Bois industries menuiserie formation professionnelle <i>Avenant N° 1 à l'accord formation professionnelle</i>	15/12/2011	11/07/2013	2012/17 2013/49
APN		Bois menuiseries industrielles FPSPP	04/12/2013		2014/9
APN		BTP priorités formation professionnelle et apprentissage	03/07/2013		2014/2
APN		Caisses d'épargne insertion personnes handicapées	06/11/2013		2014/2
APN		Caisses d'épargne incivilités et violences	23/04/2013		2013/23
APN		Métallurgie insertion emploi personnes handicapées	12/12/2013		2014/9
APN		Transports adhésion interbranches OPCA transports <i>Avenant N° 2 portant adhésion du secteur des ports</i>	26/05/2011	25/06/2013	2011/40 2013/38

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APN	3212	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>Avenant N° 4 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	10/12/2009	11/10/2013	2010/10 2013/50
APN		Travail temporaire observatoire des métiers	17/05/2013		2013/47
APN		Travaux publics ordre des tuteurs <i>N° 2 promotion du tutorat</i>	08/12/2009	26/11/2013	2010/16 2014/6
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/1961	17/01/2013	2013/11
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Financement du FPSPP 2014</i>	01/10/1985	29/11/2013	2014/1
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Lorraine (1596) <i>Indemnités petits déplacements 2013</i>	08/10/1990	04/01/2013	2013/7
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10) Lorraine (1597) <i>Indemnités petits déplacements 2013</i>	08/10/1990	04/01/2013	2013/7
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Indemnités de petits déplacements 2013</i>	15/12/1992	04/01/2013	2013/10
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Avenant aux dispositions de la convention et mensualisation</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Avenant à la convention relatif à la mensualisation</i>	05/07/1991	23/04/2013	2013/25
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	04/02/1976	12/07/2013	2013/35
AID		Commerces Haute-Garonne repos dominical	14/01/2013		2013/29

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

La négociation sur le contrat de génération se développe, tant au niveau des entreprises que des branches professionnelles.

VIII.1. LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES

VIII.1.1. Analyse quantitative

Au 31 décembre 2013, près de 7 300 entreprises ou groupes ont déposé un accord ou un plan d'action portant sur le contrat de génération.

Plus de deux millions de salariés sont ainsi couverts par un accord ou plan d'action validé par les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les entreprises d'au moins 300 salariés (y compris celles appartenant à un groupe) représentent plus de 80 % de la totalité des textes déposés.

Sur la totalité des textes validés par les services des DIRECCTE, 51 % sont des accords et 49 % des plans d'action.

VIII.1.2. Analyse qualitative des accords et plans d'action portant sur le contrat de génération

VIII.1.2.1. Principaux enseignements

Ces premiers éléments qualitatifs sur les accords et les plans d'action résultent d'une analyse portant sur près de 150 textes (accords et plans d'action déposés).

La qualité de ces accords a été significativement renforcée par la nécessité en amont d'élaborer un diagnostic préalable et par l'organisation, en aval, d'un suivi précis matérialisé par l'établissement chaque année d'un document d'évaluation pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Premier enseignement

En termes de contenu, les accords sont plus denses que les plans d'action et témoignent d'une réelle appropriation des acteurs. Les accords semblent notamment plus ambitieux dans les entreprises de 300 salariés en matière d'objectifs d'embauches de jeunes que les plans d'action.

Malgré les incertitudes liées à la conjoncture économique, les deux tiers des entreprises étudiées formulent un engagement en valeur absolue d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI). Le tiers

restand a formulé des objectifs sous forme de part de jeunes en CDI dans les embauches, ou en part de jeunes en CDI dans l'ensemble de l'effectif.

En ce qui concerne les salariés âgés, leur embauche est envisagée de façon minoritaire en valeur absolue. L'engagement en faveur du maintien en emploi des seniors est exprimé souvent en part de seniors à maintenir dans l'effectif total de l'entreprise.

Pour expliquer la faiblesse des objectifs ou l'absence d'engagements chiffrés, de nombreuses entreprises évoquent la difficulté à recruter des salariés âgés ou encore le contexte économique dégradé. Nonobstant, certaines entreprises prévoient la possibilité de revoir leur engagement selon la conjoncture, ce qui témoigne d'une préoccupation croissante sur ce sujet.

Deuxième enseignement

Deuxième enseignement, la richesse des accords en termes de contenu est liée à un diagnostic. L'élaboration d'un diagnostic préalable propose une analyse quantitative et qualitative qui permet d'adapter le contenu de l'accord aux enjeux propres à l'entreprise et dont le suivi dans la durée facilitera le pilotage et la mise en œuvre de l'accord contrat de génération.

On peut ainsi noter un souci d'articulation et de cohérence avec les autres sujets de négociation comme celui de la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes.

En ce qui concerne précisément les conditions de travail et la pénibilité, les actions sont bien articulées et diverses (formation des salariés, aménagement de postes, temps partiel de fin de carrière dans les grandes entreprises, mise en place d'une cellule d'écoute sur le sujet, thème abordé lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, etc.).

C'est bien la qualité de l'emploi et la sécurisation des parcours qui sont au centre des préoccupations des partenaires sociaux et certaines entreprises ont inscrit la négociation contrat de génération dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Troisième enseignement

Le contrat de génération a été vécu comme une opportunité pour les entreprises pour partager une stratégie de gestion prévisionnelle des âges et des compétences. Un certain nombre d'entreprises retiennent des indicateurs de suivi pour leurs actions, et se fixent des objectifs, au-delà de ceux déterminés par la loi.

Ainsi, les accords et plans d'action comportent :

- des objectifs chiffrés sur l'alternance et les stages, thème nouveau dont le dialogue social s'est bien emparé ;
- des actions sur la levée des freins à l'emploi, item qui était facultatif dans les obligations de négocier. 24 % des accords ou plans d'action prévoient des actions concrètes pour lever ces freins : 1 % logement, covoiturage, avances sur les premiers salaires, crèches interentreprises, prise en compte lors des premiers entretiens professionnels des difficultés spécifiques à une personne nouvellement embauchée ;
- des actions de formation en faveur des salariés âgés au-delà du socle minimum exigé.

VIII.1.2.2. Insertion durable des jeunes dans l'entreprise

Les négociations d'entreprise ont favorisé l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise et la transmission des savoirs et des compétences. Elles ont permis une structuration du parcours d'intégration du jeune, et la création de nouveaux outils de gestion des ressources humaines devant permettre de faciliter l'insertion des jeunes, mais également de tous les nouveaux embauchés, dans l'entreprise :

- formalisation d'un livret d'accueil dans l'entreprise ;
- création d'un passeport-avenir qui formalise les étapes du parcours d'intégration ;
- élaboration d'un document-type de suivi du jeune, et guide de l'entretien entre le jeune, son référent et son supérieur hiérarchique ;
- journée d'intégration incluse dans un parcours d'intégration pour les jeunes recrutés ;
- charte d'accueil des stagiaires.

S'agissant de l'emploi des salariés âgés, le lien est souvent fait avec les actions menées dans le cadre des accords seniors, notamment pour en tirer les enseignements et mettre en place des actions correctrices.

L'axe d'amélioration des conditions de travail permet, en lien avec les accords pénibilité, d'envisager des aménagements du temps de travail et des conditions de travail.

Enfin, la question de la gestion des fins de carrière prend des formes différentes :

- constitution de réseau de formateurs internes constitué de seniors ;
- aménagement du temps de travail en fin de carrière ou facilitation de l'accès au télétravail ;
- aménagement des conditions de travail : réduction du travail de nuit, fin des astreintes le week-end.

VIII.1.2.3. Transmission des savoirs et des compétences

Cette transmission se formalise au sein des entreprises. L'intergénérationnel, la préservation des compétences et la transmission des savoirs sont organisés *via* la mise en place d'actions concrètes dans les entreprises :

- mise en place de "mentoring" sur la base du volontariat : le/la mentor fait bénéficier le mentoré d'une aide à l'intégration dans un nouvel emploi, d'un transfert de compétences métiers, etc. ;
- action de "reverse monitoring" où le/la mentor est un(e) jeune professionnel(le) (en particulier, dans le domaine de la communication, des nouvelles technologies, etc.) ;
- mise en place d'entretiens d'expérience à destination des collaborateurs qui sont dans leurs dernières années d'activité et dont les compétences doivent être impérativement transférées à d'autres collaborateurs ;
- reconnaissance de la fonction tutorale (temps de travail, rémunération, etc.).

VIII.2. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le niveau de la branche constitue un point de référence pour les entreprises dans la négociation de leurs propres accords ou de leurs plans d'action et peut impulser des dynamiques collectives. Un accord de branche permet également aux entreprises de 50 à 300 salariés d'accéder à l'aide contrat de génération, dans des conditions facilitées.

En 2013, 20 accords de branche traitant du contrat de génération ont été conclus dont 17 ont été étendus à ce jour. Ils couvrent près de 5,3 millions de salariés. Des négociations sont en cours dans une quinzaine de branches professionnelles.

L'ensemble des accords de branche a pris en compte les dispositions légales sur les clauses obligatoires des accords de branche portant sur le contrat de génération.

Les articles L.5121-11, L.5121-12 et R.5121-28 du code du travail définissent le contenu des accords de branche :

- Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés.
- Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :
 - les objectifs chiffrés de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
 - les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
 - les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
 - les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
 - le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants.
- Des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :
 - les objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
 - les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
 - les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - . recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche,
 - . anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
 - . organisation de la coopération intergénérationnelle,
 - . développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - . aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.
- Les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

L'accord comporte également des éléments pratiques :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action,
- l'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord,
- les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés,
- la durée de l'accord (trois ans au maximum),
- des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

VIII.2.1. Sociétés d'assurances

L'accord professionnel relatif au contrat de génération dans les *sociétés d'assurances* a été signé le 8 avril 2013 par les partenaires sociaux.

L'effectif de la branche représente 147 750 salariés.

Cet accord s'insère dans la continuité de l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les *sociétés d'assurances*.

Par ailleurs, cet accord participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Les parties signataires ont rappelé que cet accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable confié à l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) portant notamment sur la pyramide des âges.

Tout d'abord les partenaires sociaux ont défini des engagements en faveur de l'insertion durable et de la formation des jeunes :

- en termes d'objectifs et d'indicateurs chiffrés sur l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- la branche s'engage dans la création de nouveaux outils de ressources humaines (RH) à destination des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) visant à faciliter l'intégration durable des jeunes (livret d'accueil par exemple). Des outils sont en cours de réalisation sur le parcours d'accueil, les modalités de désignation et le rôle du référent.

Sur le volet des seniors, un certain nombre d'actions permettront de mettre en dynamique la politique des seniors au sein des entreprises :

- la capitalisation des accords d'entreprise pour favoriser la diffusion de pratiques exemplaires sur le maintien des seniors en emploi (suite aux accords seniors) ;
- la sensibilisation des seniors pour accéder aux certificats de qualification professionnelle (CQP) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le lien avec les outils existants dans la branche pour le tutorat : dispositif professionnel d'accompagnement tutoral accessible gratuitement en ligne sur le site d'OPCABAIA, charte qualité tutorat ;
- la prise en charge des coûts du diagnostic GPEC par OPCABAIA ;
- la fixation d'objectifs chiffrés en matière de recrutement de maintien en emploi des seniors de la branche.

S'agissant de la transmission des savoirs et des compétences, la branche valorise la fonction tutorale et met en place des outils pour accompagner les tuteurs dans leurs fonctions, *via* l'AGEFOS PME.

L'accord, d'une durée de trois ans, est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension, le 11 octobre 2013.

VIII.2.2. Caisses nationales de sécurité sociale

L'accord relatif au contrat de génération a été signé le 11 juin 2013 par les partenaires sociaux des caisses nationales de sécurité sociale.

L'effectif de la branche représente 166 690 salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion des jeunes, notamment pour :

- mettre en place des parcours d'accueil des nouveaux embauchés pour acquérir une culture institutionnelle au travers du dispositif Parcours d'accueil à la sécurité sociale (PASS),
- développer l'accès à la formation des jeunes,
- développer l'insertion professionnelle par l'alternance.

L'accord prévoit également des actions en faveur de l'emploi des seniors pour :

- promouvoir la gestion des âges par la sensibilisation des managers ;
- renforcer la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière ;
- aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite, notamment en permettant l'utilisation fractionnée de compte

épargne-temps, en prenant en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel en accompagnant les salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite, en adaptant les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et enfin en développant les compétences et les qualifications et en favorisant l'accès à la formation.

Le développement de la fonction tutorale constitue un levier pour transmettre des compétences.

L'accord prévoit également des outils d'accompagnement destinés à sa mise en œuvre dans les organismes de moins de 300 salariés.

Les parties signataires ont convenu que le suivi et le bilan de l'accord s'effectueraient par un bilan annuel d'évaluation de sa mise en œuvre, transmis aux partenaires sociaux au niveau national et communiqué à l'administration compétente.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans. Il est entré en vigueur le 31 juillet 2013 ; date qui correspond à la date d'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale qui vaut extension.

VIII.2.3. Industrie pharmaceutique

L'accord collectif sur le contrat de génération, l'insertion durable des jeunes, l'alternance, l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences a été signé par les partenaires sociaux de l'*industrie pharmaceutique* le 3 juillet 2013.

L'effectif de la branche représente 100 575 salariés.

L'accord s'articule autour de trois volets :

- prévoir les mesures et les moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi ;
- inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges dans leur politique de ressources humaines, notamment s'agissant des seniors ;
- enfin encourager l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, la formation pour tous, ainsi que le maintien et le transfert des compétences des salariés expérimentés vers les plus jeunes qui sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux du secteur.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des *industries pharmaceutiques* du 6 avril 1956 modifiée avec des dispositions spécifiques applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés pour l'ouverture du bénéfice de l'aide.

L'accord a été élaboré sur la base d'un diagnostic préalable retenant pour critères : la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés ainsi que l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles, les prévisions de départ en retraite, les perspectives de recrutement, les compétences-clés, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes sont :

- mettre un parcours d'accueil avec livret d'accueil, entretien de suivi avec le jeune et son responsable hiérarchique et son référent, désignation d'un référent sur la base du volontariat (avec outils d'accompagnement pour sa fonction tutorale) ; le temps dédié à cet accompagnement par le tuteur est considéré comme du temps de travail effectif ;
- poursuivre la mobilisation de la branche et des entreprises sur l'alternance avec la mise en place de trois projets régionaux pilotes pour travailler sur l'insertion des alternants à la fin de leur période d'apprentissage (mise en réseau) ;
- accueil des alternants et des stagiaires dans des conditions identiques à celles des jeunes recrutés ;
- mobiliser des outils permettant de lever les freins à l'emploi : garde d'enfants (chèques préfinancés), transports, logement, etc.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés établissent :

- les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par la prévention des risques psychosociaux par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA DEFI (sensibilisation des managers) ;
- des mesures sur l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges : former les managers et les salariés RH sur la carrière des seniors, en lien avec l'OPCA DEFI, anticiper les reconversions professionnelles dans les métiers sensibles, etc. ;
- des actions en faveur de l'aménagement des fins de carrière : recours au temps partiel, modification d'horaire, etc.

Sur la transmission des compétences, l'accord incite à la création de binômes de compétences.

Les diagnostics GPEC seront pris en charge par l'OPCA DEFI qui informera, également, l'ensemble des entreprises sur les dispositions du contrat de génération.

Le terme du présent accord est fixé au 30 juin 2016. L'accord est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension le 15 novembre 2013.

VIII.2.4. Inter-secteurs papiers cartons

L'accord professionnel *inter-secteurs papiers cartons* relatif à la mise en œuvre du contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux le 4 juillet 2013.

L'effectif de la branche représente 66 855 salariés.

Il s'inscrit dans la continuité de certaines dispositions des accords *inter-secteurs papiers cartons* et est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

L'accord a été élaboré sur la base d'un diagnostic préalable établi par l'observatoire des métiers et des qualifications afin d'évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement. L'observatoire a retenu pour critères : les effectifs globaux, la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors ainsi que l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles, les prévisions de départ en retraite, les perspectives de recrutement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les compétences-clés, les conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité, les objectifs d'égalité professionnelle.

L'accord s'articule autour de quatre volets pour :

- favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte. Les mesures énoncées concernent le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel ainsi que le recrutement en termes d'objectifs et d'indicateurs chiffrés. Les parties signataires relèvent l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes et estiment que le contrat de génération constitue une opportunité pour les entreprises de se saisir de la question de la mixité des emplois ;
- agir pour l'insertion professionnelle des jeunes, notamment avec la mise en place d'un parcours d'accueil comprenant une journée découverte avec un entretien d'accueil, et un second entretien à l'issue de la première semaine, la consolidation du rôle de référent et de sa prise en compte déjà prévu dans l'accord du 30 novembre 2011, ainsi que le développement de l'apprentissage (mise en place d'un réseau autour de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage) ;
- développer la solidarité professionnelle intergénérationnelle, avec la mise en place, notamment, d'un kit pratique à destination des entreprises, et d'une campagne de sensibilisation sur la question de l'intergénérationnel ;

- accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels. Les mesures retenues s'attachent à l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité, l'adaptation des postes de travail ainsi que les mesures spécifiques pour les salariés âgés.

Le terme du présent accord est fixé au 1^{er} juillet 2016. Il est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension le 30 octobre 2013.

VIII.2.5. Métallurgie

Les partenaires sociaux ont signé l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la *métallurgie*.

L'effectif de la branche représente 1 398 764 salariés.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, marquée par une pyramide des âges vieillissante, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi sans se priver des compétences et du savoir-faire des salariés plus âgés.

Le dispositif du "contrat de génération" constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

L'accord national répond, pour la *métallurgie*, au triple objectif :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés,
- et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Ces actions se déclinent autour de quatre axes :

- la gestion active des âges dont la finalité est de préparer les conditions au maintien dans l'emploi, d'anticiper les modalités de gestion des carrières et de miser sur la diversité des générations pour favoriser la transmission des savoir-faire et des compétences. Cette démarche s'accompagne d'une réflexion sur le potentiel de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences. Un diagnostic et appui-conseil GPEC est proposé par l'OPCAIM pour les TPE et PME de la branche. Sur la base d'une capitalisation des bonnes pratiques en matière de gestion des âges, l'observatoire de branche diffusera un guide méthodologique pour accompagner les entreprises dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, en particulier des compétences transférables ;

- l'insertion durable des jeunes : en particulier, l'accord prévoit la mise en place d'actions spécifiques sur l'attractivité des métiers de la *métallurgie* afin de favoriser l'intégration des jeunes dans cette branche. Un guide à destination des recruteurs des entreprises sera actualisé et diffusé, portant sur les nouveaux modes de recrutement. Un livret d'accueil sera à disposition des entreprises et salariés de la branche. Il comporte, notamment, un volet social et des outils pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transports et de logement ;
- l'emploi des salariés âgés dont les mesures consistent en l'aménagement des fins de carrière et la transition entre l'activité et la retraite, l'anticipation des évolutions professionnelles (entretiens de deuxième partie de carrière) ; le développement de l'accès à la formation professionnelle de seniors ; l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité en lien avec l'accord pénibilité du 23 février 2003 et le développement de démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail (accompagnement des entreprises dans la réalisation d'un diagnostic, de la programmation et le suivi des actions de prévention, en lien avec la CNAM, les CARSAT, l'INRS et des ARACT⁽⁵⁾), développement des formations sur les situations de travail pénibles (gestes et postures par exemple), actions d'aménagement des postes et du temps de travail pour les salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences dont les mesures prévoient l'identification des compétences-clés tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise ; les modalités de transmission des savoirs et des compétences tant du senior vers le jeune que du jeune vers le senior ; le recensement de pratiques d'entreprise et l'aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Le présent accord est prévu pour une durée de trois ans et a pris effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension le 11 octobre 2013.

VIII.2.6. Entreprises sociales pour l'habitat

L'accord national intergénérationnel dans la branche des *entreprises sociales pour l'habitat* a été signé par les partenaires sociaux le 30 septembre 2013.

L'effectif de la branche représente 31 070 salariés.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quels que soient son

5) Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), associations régionales de l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

âge, son niveau de qualification. Elles rappellent leur attachement à la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Les priorités de la branche dans la gestion des âges reposent sur les éléments de diagnostic (rapports annuels de branche qui incluent les résultats de l'observatoire des métiers, ses effectifs), la définition des entreprises concernées, des tranches d'âges prioritaires et les objectifs à réaliser en termes de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée et d'accroissement de la présence de jeunes au sein des effectifs.

Les parties préconisent une sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et aux dispositifs d'accompagnement. Il s'agit d'inciter les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à mettre en œuvre une gestion active des âges en rappelant les outils d'accompagnement mis à disposition. Il s'agit aussi de recueillir et de diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, de coopération intergénérationnelle et de transmission des compétences et du savoir-faire.

L'intégration durable des jeunes a pour finalité d'équilibrer la pyramide des âges (fortement vieillissante) et se décline en plusieurs modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises : accueil individualisé de chaque jeune avec parrain ou tuteur, formation de tuteur financée par l'OPCA.

L'emploi des seniors s'articule autour des mesures en faveur notamment de :

- l'aménagement des fins de carrière et d'une transition activité/retraite (mobilisation du compte épargne-temps, aménagement du temps de travail, etc.) ;
- une priorité des plus de 45 ans dans l'accès au droit individuel à la formation (DIF) ;
- la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail (formations, diversification des activités des seniors et développement des mobilités professionnelles, etc.).

Les parties signataires ont décidé que la transmission des savoirs et des compétences porteraient, notamment, sur la mise en place de binômes de compétences, et également de tutorat inversé du jeune vers les seniors.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. L'accord est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension le 26 décembre 2013.

VIII.2.7. Industries et commerces de la récupération

L'accord de branche relatif au contrat de génération des *industries et commerces de la récupération* a été signé le 30 septembre 2013 par les partenaires sociaux.

L'effectif de la branche représente 33 400 salariés.

Les mesures prises au niveau de la branche concernent l'insertion durable des jeunes dans la branche, avec en particulier :

- la mise en place d'outils facilitant l'intégration des jeunes : livret d'accueil avec informations notamment sur le logement, outillage des entreprises sur les entretiens de suivi, outils sur le rôle du tuteur et l'impact sur sa charge de travail, etc. ;
- accompagnement de la mobilité des alternants (mobilisation du fond social de la branche).

L'accord décrit également l'engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés. En fonction des résultats du diagnostic, les parties signataires s'engagent, notamment, sur les objectifs suivants :

- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (adaptation du poste de travail et priorité au changement d'affectation) ;
- ainsi que des actions dans les domaines de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges (développement de la formation de tuteurs *via* l'OPCA), l'organisation de la coopération intergénérationnelle (guide sur la transmission de compétences) et l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite (information du site Internet sur la retraite).

Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place deux outils spécifiques permettant la transmission de savoirs et de compétences à savoir :

- "l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers les seniors" ainsi que des outils à destination des TPE/PME pour constituer des binômes intergénérationnels ;
- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de leur vie professionnelle.

L'accord comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en place une gestion active des âges.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension le 1^{er} janvier 2014.

VIII.2.8. Industries de carrières et matériaux de construction

Le 18 juin 2013, les partenaires sociaux ont signé un accord national relatif au contrat de génération au sein des conventions collectives des *industries de carrières et matériaux de construction*.

L'effectif de la branche représente 58 000 salariés.

Les partenaires sociaux ont souhaité accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties signataires ont ainsi réaffirmé leur volonté d'anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

L'accord doit également permettre d'harmoniser les nombreux dispositifs d'insertion professionnelle et de transmission des savoirs dont dispose la branche et inciter les entreprises à y recourir.

Préalablement à la mise en œuvre de l'accord, les signataires ont convenu d'établir un diagnostic de branche, réalisé par l'observatoire des métiers et des compétences du secteur des *industries de carrières et des matériaux de construction* afin de disposer de données démographiques.

L'année de référence retenue est 2011. Le contenu du diagnostic retient pour critères : la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés ainsi que l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles, les prévisions de départ en retraite, les perspectives de recrutement, les compétences-clés, les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité identifiées et enfin l'aide apportée aux entreprises pour la réalisation du diagnostic.

Les partenaires sociaux ont défini les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi déterminant des objectifs et des indicateurs chiffrés ainsi que les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement à mettre en place : formalisation d'un livret d'accueil, guide de la fonction du référent, développement de la politique d'apprentissage, etc.

Les engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors prennent la forme d'objectifs et d'indicateurs chiffrés relatifs au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors. Sont également définis des actions pour favoriser l'amélioration des conditions de travail

et la prévention de la pénibilité des seniors, l'organisation de la coopération intergénérationnelle (développement du dispositif transfert des savoirs d'expérience initié par l'OPCA) ainsi que le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation (VAE, CQP, par exemple).

S'agissant des engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur les dispositifs de branche existants et soulignent le recours au dispositif de tutorat dans le cadre des CQP et du développement de la formation professionnelle.

Les signataires ont également rappelé leur attachement au respect du principe de non-discrimination ainsi que leurs objectifs en matière d'égalité professionnelle.

Les dispositions du présent accord sont entrées en vigueur à compter de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* le 3 janvier 2014.

VIII.2.9. Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le 16 juillet 2013, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention collective nationale du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* relatif au contrat de génération.

L'effectif de la branche représente 610 000 salariés.

Les parties signataires ont constaté que le monde du travail est confronté à une nouvelle problématique : intégrer dans l'emploi durable de nouvelles générations, y compris lorsqu'elles n'ont pas acquis de qualification professionnelle leur permettant aisément cette intégration, sans pour autant exclure les salariés avant l'âge de la retraite, ni se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

L'accord établit au travers des dispositions générales son champ d'application ainsi que sa durée qui ne pourra excéder trois ans et son entrée en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension. L'accord a été étendu par arrêté du 23 décembre 2013 paru au *Journal officiel* le 3 janvier 2014.

L'accord prévoit un diagnostic partagé par les partenaires sociaux et définit les tranches d'âge et les salariés concernés.

L'accord pose les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes qui consistent, notamment, en :

- un objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- la promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées ;
- un recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective ;
- une information sur la connaissance des carrières proposées par la branche y compris aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification ;
- la coopération de la profession avec les missions locales ;
- la mise en place d'un guide d'accueil dans l'emploi au sein de la branche ;
- le maintien de l'alternance comme voie privilégiée d'accès au monde professionnel / perspective de développement de l'alternance ;
- la désignation d'un salarié et les modalités d'accueil et parcours du jeune dans l'entreprise.

Les parties signataires ont enfin défini les engagements en faveur du recrutement et du maintien en emploi des salariés âgés qui consistent en :

- des objectifs chiffrés de recrutement et de maintien en emploi des salariés âgés,
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges (volet pénibilité intégré à l'entretien de deuxième partie de carrière, outil spécifique d'orientation des salariés de 55 ans et plus, aménagement temps de travail, etc.),
- les mesures favorables au recrutement des salariés de plus de 50 ans,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.

Enfin, l'accord prévoit la transmission des savoirs et des compétences (développement du tutorat) et la diffusion des pratiques d'entreprise, et l'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés à la réalisation du diagnostic par le FORCO.

VIII.2.10. Filière alimentaire

L'accord relatif au contrat de génération a été signé dans diverses branches de la filière alimentaire le 18 juillet 2013 par les partenaires sociaux.

L'accord interbranche porte sur un effectif de 820 000 salariés et vise la filière des industries agroalimentaires dans le cadre du contrat de filière signé en juillet 2013.

L'objectif commun de l'État, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Les parties signataires ont défini le périmètre retenu pour la filière ainsi que le triple objectif assigné au contrat de génération.

Il s'inscrit également dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'action que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs à :

- l'emploi des salariés âgés,
- la prévention de la pénibilité,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la GPEC.

L'accord réalise un état des lieux de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la filière à partir du diagnostic préalable qui s'appuie sur les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties signataires.

L'accord décline les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise en définissant :

- des objectifs d'embauche de jeunes en CDI ;
- l'intégration et l'accompagnement des jeunes dans l'entreprise par un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, un entretien de suivi du jeune, les formations des jeunes, les conditions d'accès des apprentis mineurs ;
- le recours à l'alternance. Une étude diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et la coopération agricole, le but étant l'expérimentation de modalités de développement du contrat d'alternance (niveaux IV et V de formation) ;
- l'accompagnement des alternants en matière de transport et logement ;
- le développement des stages en lien avec le site Internet : www.alimetiers.com

L'accord décline également des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés sur une période de trois ans.

Ces mesures sont déclinées par :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauches des seniors et de maintien dans l'emploi impliquant un partenariat avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et Pôle emploi ;
- avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la prise en charge de formations relatives à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité avec diffusion d'un guide auprès des entreprises de la filière ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles, de la gestion des âges et de la GPEC avec un entretien de seconde partie de carrière avec, notamment, la diffusion d'un guide auprès des entreprises et des salariés pour une meilleure information. Ce guide sera adapté en fonction de la taille de l'entreprise (TPE/PME). Il est également prévu un diagnostic GPEC en lien avec OPCALIM relatif la gestion active des âges ;
- une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle sur la transmission des compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa. OPCALIM développe et prend en charge un module de formation sur les savoirs et savoir-faire des entreprises ;
- une anticipation des formations afin d'adapter les compétences des salariés âgés avec un plan de formation réservé aux salariés de 45 ans et plus et revu chaque année ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Outre les mesures déjà prises en matière d'égalité d'accès à l'emploi et la lutte contre les discriminations à l'embauche, un guide sera réalisé par "Observia" et sera diffusé à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord.

L'accord, conclu pour une durée maximale de trois ans, est entré en vigueur lors de la parution de l'arrêté d'extension le 3 janvier 2014.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel par les différents observatoires de la filière.

VIII.2.11. Bâtiment

L'accord collectif national relatif au contrat de génération dans le *bâtiment* a été signé par les partenaires sociaux le 19 septembre 2013.

Les effectifs de la branche représentent 1 260 000 salariés.

L'accord a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion des jeunes au sein des entreprises du *bâtiment* et des *travaux publics*,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés seniors,
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de développement de l'emploi des salariés âgés,
- de prévention de la pénibilité.

Les parties signataires tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les précédents accords, en particulier l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le *bâtiment* et les *travaux publics*.

L'accord établit un diagnostic portant sur la situation des jeunes et des seniors de la branche, sur la base des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes sont :

- des modalités spécifiques d'intégration des jeunes : parcours d'intégration (livret d'accueil, désignation d'un référent en priorité issu de l'ordre des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, un référent volontaire désigné pour suivre au maximum trois jeunes, entretien avec le référent avant la fin de la période d'essai du jeune, etc.) ;
- la mobilisation des outils du secteur permettant de lever les freins à l'emploi des jeunes : assurances automobile et habitation, prêts au logement, achat de véhicule en lien avec la branche PRO BTP, etc. ;
- des actions en faveur du développement de l'alternance, déjà fortement pratiquée dans la branche : parcours d'intégration comme toute nouvelle embauche ;
- les conditions d'accueil des stagiaires sont définies : protection sociale renforcée, gratifications revalorisées, évaluation de fin de stage, etc.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés prévoient :

- une amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, en lien avec les dispositions prévues dans l'accord pénibilité de 2011 : notamment, travailler sur les aménagements de postes (amélioration des conditions de manutention des charges lourdes, diminution des contraintes physiques des salariés, développement des

- installations sanitaires sur les chantiers, etc.) en lien avec les représentants du personnel, les services de santé au travail, les CARSAT et l'OPPBTB ;
- des mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : développement des contrats de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus, sensibilisation des managers sur les pratiques de recrutement, etc. ;
 - l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : mise en place d'un guide méthodologique sur la gestion des âges, diffusé auprès des PME (perspectives de départs en retraite des salariés, pyramide des âges, etc.) ;
 - le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation : le recours aux bilans de compétences de mi-carrière à partir de 45 ans (Fongecif et OPCA de la construction Constructyts) ;
 - l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite : possibilités d'aménagement des horaires, de bilan de compétences ou de réorientation de carrière en cas d'inaptitude pour les salariés âgés de 55 ans.

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, l'accord fait référence aux dispositions des accords nationaux du 13 juillet 2004 et du 8 décembre 2009 (avenant du 7 décembre 2011) qui définissent la fonction tutorale dans la branche.

Le suivi, l'évaluation et le calendrier prévisionnel de l'accord sont confiés à une commission réunissant l'ensemble des partenaires sociaux qui devra se réunir avant le 31 décembre de chaque année afin d'établir un bilan global. Une reconduction éventuelle de l'accord est envisagée.

L'accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM pour une durée maximale de trois ans et concerne les entreprises ou les groupes de *bâtiment* de 50 à moins de 300 salariés.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur. L'arrêté d'extension du 6 janvier 2014 est paru au *Journal officiel* le 9 janvier 2014.

VIII.2.12. Travaux publics

L'accord collectif national relatif au contrat de génération dans les *travaux publics* a été signé par les partenaires sociaux le 19 septembre 2013.

L'accord est en tout point identique à l'accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le *bâtiment*.

Les effectifs de la branche sont de 313 750 salariés.

Ils ont tous les deux été étendus à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du 9 janvier 2014.

VIII.2.13. Jardineries graineteries

Le 27 septembre 2013, les partenaires sociaux ont signé un accord dénommé "mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors" dans la branche des *jardineries graineteries*.

L'effectif de la branche est de 21 000 salariés.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes sont conformes à la loi :

- des objectifs chiffrés en matière de recrutement ;
- les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : élaboration d'un livret d'accueil, parcours d'accueil dans l'entreprise avec désignation d'un référent sur la base du volontariat, entretien avec le référent et le responsable à la fin du premier mois suivant l'embauche ;
- les modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants/stagiaires : dans les recrutements, priorité aux salariés issus de l'alternance ou de stages, partenariats avec les centres de formation, etc.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés prévoient :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité : notamment, une évaluation des risques professionnels avec une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors présentée chaque année en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges : entretiens de seconde partie de carrière, soutien de la mobilité professionnelle interne des 55 ans et plus, avec proposition d'un programme de formation et d'adaptation ;
- les mesures en faveur du développement des compétences et l'accès à la formation : développement de la VAE pour les 55 ans et plus, priorité aux seniors pour les demandes de formation et articulation entre compte personnel de formation et entretiens de deuxième partie de carrière ;
- les mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : priorité aux 55 ans et plus pour accéder à des postes disponibles à temps partiel.

La transmission des savoirs et des compétences s'opèrera par la mise en place de binômes de compétences entre salariés expérimentés et jeunes sur les compétences-clés de l'entreprise, et le développement du tutorat.

Le présent accord énonce également :

- des actions d'accompagnement des TPE/PME dans la gestion active des âges,
- le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations,
- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements,
- les modalités de suivi des mesures notamment par un rapport annuel de la branche qui comportera un bilan chiffré.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} octobre 2013. Sa date d'entrée en vigueur correspond à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* le 14 janvier 2014.

VIII.2.14. Sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance

L'accord relatif au contrat de génération dans les *sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance* a été signé par les partenaires sociaux le 24 octobre 2013.

L'effectif de la branche représente 30 000 salariés.

L'accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche.

Afin d'aider les entreprises de 50 à 299 salariés à réaliser le diagnostic préalable et nécessaire pour leur permettre de bénéficier de l'aide contrat de génération, les signataires sollicitent l'AGEFOS-PME pour prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic en complément du financement de "l'appui conseil contrat de génération" mis en œuvre par les DIRECCTE.

Les partenaires sociaux ont également défini des engagements en faveur de l'insertion durable et de la formation des jeunes en termes d'objectifs et d'indicateurs chiffrés sur l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée. En particulier, la branche s'engage dans la création de nouveaux outils RH à destination des TPE/PME visant à faciliter l'intégration durable des jeunes (livret d'accueil par exemple). Des outils RH sont en cours de réalisation sur le parcours d'accueil, les modalités de désignation et le rôle du référent.

Sur le volet des seniors, un certain nombre d'actions permettront de mettre en dynamique la politique des seniors au sein des entreprises :

- la capitalisation des accords d'entreprises permettant la diffusion de pratiques exemplaires sur le maintien des seniors en emploi (suite aux accords seniors) ;
- la sensibilisation des seniors pour accéder aux CQP et à la VAE ;
- le lien avec les outils existants dans la branche pour le tutorat : dispositif professionnel d'accompagnement tutoral accessible gratuitement en ligne sur le site d'OPCABAIA, charte qualité tutorat ;
- la prise en charge des coûts du diagnostic GPEC par OPCABAIA.

S'agissant de la transmission des savoirs et des compétences, la branche valorise la fonction tutorale et met en place des outils pour accompagner les tuteurs dans leurs fonctions, *via* l'AGEFOS PME.

Les partenaires sociaux ont également défini des engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences ainsi que des aides aux petites et moyennes entreprises.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans et pourra être réexaminé en fonction de la situation économique et sociale du secteur et de modifications législatives et règlementaires.

Sa date d'entrée en vigueur correspond à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du 2 avril 2014.

VIII.2.15. Entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts

L'accord relatif au contrat de génération de la branche *des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts* a été signé par les partenaires sociaux le 29 octobre 2013.

L'effectif de la branche représente 68 000 salariés.

La branche souhaite accompagner les entreprises dans leur démarche d'emploi notamment dans un contexte d'allongement de la durée d'activité salariale.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes s'articulent autour :

- des objectifs en matière de recrutement ;
- des modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés ;
- des modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : mise en place d'un parcours d'accueil d'une durée d'une année, remise d'un livret d'accueil ; désignation d'un référent sur la base du volontariat et en priorité des salariés du même service ; désignation d'un référent pour suivre, au maximum, trois jeunes ; un entretien de suivi à la fin du premier mois, et à la fin de la première année d'embauche et à la demande du salarié ;
- les modalités de recours aux contrats en alternance : poursuivre la dynamique de recours à l'alternance ;
- les modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires : dans des conditions identiques aux nouvelles embauches ;
- la mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'embauche : logement, transport, garde d'enfants, etc.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés s'articulent autour :

- des objectifs en matière de maintien dans l'emploi ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité : en lien avec les dispositions pénibilité de la branche, consacrer une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors dans les documents annuels présentés aux CHCST ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges qui comprendra des entretiens de seconde partie de carrière et des bilans de compétences : entretiens de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus (renouvelés tous les cinq ans, et tous les trois ans à partir de 55 ans), bilan de compétences ;
- l'organisation de la coopération intergénérationnelle, notamment en favorisant la mixité des équipes ;
- des mesures en faveur du développement des compétences par l'accès facilité des seniors à la formation et, à la mobilisation du droit individuel à la formation ;
- des mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : pour favoriser le temps partiel à partir de 55 ans et plus, etc.

La branche réaffirme également ses engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations conformément à des accords précédemment conclus.

Une large publicité est préconisée à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord. Il est conclu pour une durée de trois ans selon un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements.

L'accord entrera en vigueur en 2014 à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

VIII.2.16. Fabrication et commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

L'accord collectif relatif au contrat de génération dans la branche de la *fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* a été signé par les partenaires sociaux le 13 novembre 2013.

L'effectif de la branche représente 8 250 salariés.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche, ce qui suppose une sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes mais aussi une anticipation des évolutions professionnelles et une bonne gestion des âges.

Les parties signataires souhaitent répondre aux objectifs visés par le contrat de génération à savoir l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi stable en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et le développement de la transmission des savoirs et des compétences.

Cette démarche doit se structurer à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au niveau de la branche et organiser le processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

En dispositions liminaires, les partenaires sociaux ont rappelé aux entreprises les conditions pour bénéficier de l'aide contrat de génération ainsi que la définition des salariés concernés par le dispositif.

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des effectifs identifiés dans la branche et des données, disponibles sur les trois dernières années, du rapport annuel de branche sur l'emploi.

En termes d'engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, l'accord prévoit :

- des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en CDI ainsi que des indicateurs qui doivent permettre d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en CDI pendant la durée de l'accord ;
- les modalités d'intégration et de formation des jeunes ainsi que leur accompagnement dans l'entreprise : livret d'accueil, parcours d'accueil du jeune salarié, mise en place d'un salarié référent (différent du tuteur, choisi par l'employeur sur la base du volontariat), définition du rôle des tuteurs, mise en place d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent à la fin de la période d'essai ;
- le maintien des perspectives de développement de l'alternance ;
- la mise en place d'un parcours d'accueil des stagiaires, notamment avec la désignation d'un responsable de stage.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit :

- les actions de la branche permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, *via* notamment les facteurs de pénibilité identifiés, l'adaptation du poste du travail ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, en lien avec les dispositions de l'accord GPEC de la branche, notamment par le recours aux entretiens de mi-carrière et aux bilans d'étape professionnelle ;
- le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès prioritaire à la formation, le développement des formations de tuteurs ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite (temps partiel, aide à l'engagement associatif, recours au télétravail, aide au rachat des trimestres).

La mise en place de binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes développant une première expérience professionnelle dans l'entreprise ainsi que le tutorat sont précisés pour permettre la transmission des savoirs et des compétences. L'accord met également en avant la possibilité d'une transmission des compétences du jeune vers le senior.

Les partenaires sociaux ont rappelé l'existence de l'aide contrat de génération destinée aux TPE et PME et en particulier, la mobilisation de

l'OPCA DEFI pour la réalisation des diagnostics relatifs à l'emploi des jeunes et des seniors.

La mise en œuvre de ces engagements s'effectuera selon un calendrier prévisionnel : l'accord est signé pour une durée de trois ans et il peut être révisé.

Sa date d'entrée en vigueur correspond à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du 2 avril 2014.

VIII.2.17. Vente à distance

L'accord de branche de la *vente à distance* relatif au contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux le 18 novembre 2013.

Les effectifs de la branche représentent 30 148 salariés.

Pour les parties signataires, l'accord constitue pour les PME et les TPE, une opportunité de mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et de mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Le contrat de génération a favorisé une analyse préalable et un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d'un diagnostic et d'un examen des pratiques en matière d'emploi dans la branche de la *vente à distance*.

Les parties à l'accord ont souhaité, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle entre les salariés, et considèrent que l'accompagnement dans la mise en place d'une GPEC à destination des TPE-PME, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

L'insertion durable des jeunes dans la branche comporte les actions suivantes :

- des objectifs en matière de recrutement de jeunes en CDI ;
- les modalités d'intégration avec la mise en place d'un parcours d'accueil au cours du premier mois, avec un livret d'accueil sous la forme d'une boîte à outils mise à disposition sur le site du FORCO, la désignation du référent, de ses fonctions (guide à disposition des PME) et de l'impact sur sa charge de travail (lors de l'entretien annuel), les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié référent (chaque mois durant les premiers mois) ;

- les perspectives de développement de l’alternance : priorité d’embauche du jeune apprenti (conserver le *curriculum vitae* pendant douze mois, et envoi des fiches de postes disponibles) ;
- la mobilisation d’outils existants permettant de lever les freins matériels à l’accès à l’emploi des jeunes : transports, logement, crèches interentreprises.

Concernant l’engagement en faveur de l’emploi des salariés âgés, les parties signataires ont défini :

- les objectifs chiffrés en matière d’embauche et de maintien dans l’emploi des salariés âgés ;
- les mesures destinées à favoriser l’amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité : priorité de formation pour les salariés d’au moins 50 ans qui occupent des métiers pénibles, changement de poste en cas de pénibilité identifiée ;
- l’anticipation des évolutions professionnelles : modèle de grille d’entretien de deuxième partie de carrière, mobilisation du FORCO sur les dispositifs de GPEC ;
- l’organisation de la coopération intergénérationnelle : site Internet du FORCO avec des fiches de référence sur les différents thèmes de la gestion active des âges, notamment une fiche portant sur “les clés de compréhension des jeunes” ;
- le développement des compétences et des qualifications : la boîte à outils du FORCO portant sur les échanges de savoirs et de compétences (senior vers le jeune, et jeune vers le senior), et sur un passeport emploi/formation (capitalisation des savoirs), la valorisation du dispositif du “tuteur pro” ;
- l’aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite (document d’information sur l’aménagement des fins de carrière, entretien de fin de seconde partie de carrière à partir de 57 ans, et entretien de dernière partie de carrière, temps partiel, etc.).

La mise en œuvre et le suivi de l’accord s’opèreront selon un calendrier prévisionnel. La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l’emploi un document d’évaluation sur la mise en œuvre de l’accord.

L’accord est conclu pour une durée de trois ans et dès sa signature, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition.

Sa date d’entrée en vigueur correspond à la date de parution de l’arrêté d’extension au *Journal officiel* du 2 avril 2014.

VIII.2.18. Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers

L'avenant relatif au contrat de génération a été signé le 16 décembre 2013 par les partenaires sociaux de la branche du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers*.

Les effectifs de la branche représentent 73 440 salariés.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes prévoient :

- des objectifs de recrutements en CDI ;
- les modalités d'intégration dans l'entreprise : mise en place d'un parcours d'accueil, désignation d'un référent sur la base du volontariat, définition des fonctions du référent et prise en compte de ses fonctions dans sa charge de travail et sa rémunération, entretien de suivi en présence du responsable hiérarchique et du référent à la fin du premier mois et au bout de six mois ;
- la poursuite de la dynamique sur l'alternance ;
- l'accueil des alternants et des stagiaires : définition du parcours d'accueil identique à celui des jeunes embauchés.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés prennent en considération :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité : entretien de seconde partie de carrière qui portera, également, sur les conditions de travail et la pénibilité (aménagement du poste de travail, recours au temps partiel, prévention des troubles musculo-squelettiques) ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles : entretien de seconde partie de carrière ;
- la coopération intergénérationnelle : développement du tutorat, participation des seniors aux jurys d'examen ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation : priorité pour les salariés de 50 ans et plus pour l'utilisation du DIF, accès prioritaire aux actions de formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite tels que l'adaptation des fonctions et l'aménagement du temps de travail et du recours au travail à temps partiel ou cumul d'une fonction tutorale.

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, l'accord met l'accent sur le développement du tutorat et la constitution d'équipes mixtes professionnelles jeunes/seniors.

L'observatoire des métiers réalisera une capitalisation des bonnes pratiques des entreprises en matière de gestion des âges.

Les engagements pris dans l'accord font l'objet d'un calendrier prévisionnel et une fois par an les partenaires sociaux se réuniront pour faire le point sur les avancées faites sur les engagements pris.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans.

Sa date d'entrée en vigueur correspond à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du 2 avril 2014.

Les deux accords qui suivent, ont été signés et sont en cours d'instruction. Ils seront examinés prochainement en commission d'extension.

VIII.2.19. Services de santé au travail interentreprises

L'accord intergénérationnel dans les *services de santé au travail interentreprises (SSTI)* a été signé par les partenaires sociaux le 26 septembre 2013.

Les effectifs de la branche représentent 14 642 salariés.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes prévoient :

- les objectifs de recrutements en CDI ;
- la mise en place d'un parcours d'accueil avec la remise d'un livret avec la présentation de l'entreprise et les pratiques SSTI, la désignation d'un référent désigné par l'employeur sur la base du volontariat, entretien de suivi entre le jeune, l'employeur et le référent ;
- la diffusion des dispositifs de formations en alternance auprès des SSTI ;
- un accueil identique des alternants et des stagiaires pour tous les jeunes qui intègrent l'entreprise ;
- la mise en adéquation des stages et des études suivies par le stagiaire.

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés prennent en considération :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

- une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail afin de favoriser à terme le maintien dans l'emploi des seniors ;
- l'aménagement des horaires et la mise en place du temps partiel ;
- un entretien de seconde partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus où seront abordées les conditions de travail ;
- des actions visant à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite pour les salariés de 55 ans et plus ;
- la coopération intergénérationnelle : élaboration d'une charte du tutorat qui inclut une formation de tuteur. Le tuteur ayant reçu une formation adaptée, est affecté à chaque interne en médecine accueilli dans les SSTI ;
- la transmission des savoirs et des compétences et des qualifications et l'accès à la formation : l'objectif est que les missions de tutorat soient assurées par des salariés de 55 ans et plus dans les SSTI ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite se traduisent par l'adaptation des fonctions et l'aménagement du temps de travail et du recours au travail à temps partiel ainsi qu'un bilan retraite.

Ces données sont transmises chaque année au centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME).

L'accord est conclu pour une durée de trois ans et pourra être révisé. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

VIII.2.20. Industrie sucrière

L'accord sur le contrat de génération dans l'*industrie sucrière* a été signé par les partenaires sociaux le 3 septembre 2013.

Les effectifs de la branche représentent 44 500 salariés.

Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes prévoient :

- les objectifs de recrutements en CDI ;
- pour une meilleure intégration, un parcours d'accueil a été mis en place et est communiqué préalablement aux organisations syndicales et représentants du personnel, désignation d'un référent/parrain choisi sur la base du volontariat, entretien de suivi du jeune avec son responsable hiérarchique et son référent/parrain ;
- en lien avec OPCALIM, la branche s'engage à faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance avec une perspective d'embauche selon la disponibilité et le profil du poste ;

- l'accueil des alternants et des stagiaires est identique à celui des jeunes embauchés avec un accompagnement dans l'élaboration du projet professionnel et une participation active avec l'école/centre de formation, évaluation du stagiaire ;
- la mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes : les entreprises informeront les salariés concernés sur les logements dont elles sont propriétaires avec la mise à disposition de documents d'information sur le rôle d'action logement (1 % logement).

Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés prennent en considération :

- des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail afin de définir une politique de prévention – en associant le CHSCT, le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) ainsi que les services de santé au travail –, développer des partenariats avec les CNAMTS, CRAM, MS, INRS, favoriser le reclassement du salarié âgé ne pouvant être maintenu à son poste ;
- des accès prioritaires de formules d'aménagement du temps de travail et de la date de fin de carrière pour les salariés de 55 ans et plus ayant eu des contraintes particulières de pénibilité avec maintien du salaire à temps plein ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite se concrétisent par des propositions de missions transversales, l'incitation des seniors à participer aux fonctions de jury CQP/VAE, un entretien de seconde partie de carrière à partir de 45 ans avec renouvellement selon la nécessité, la sensibilisation à la préparation à la retraite, une étude menée par "Observia" sur les meilleures pratiques incitant et/ou facilitant le maintien en emploi des seniors ;
- la coopération intergénérationnelle encouragée (article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011) avec des binômes de partage d'expérience jeunes/seniors, l'organisation de la diversité des âges pour la transmission des connaissances et de la culture d'entreprise ;
- la mixité des emplois sera développée dans le cadre de l'accord interbranche du 11 juillet 2011 ;
- le développement des compétences, des qualifications se concrétise par une forte incitation à des actions de formation (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, CQP, VAE), du tutorat avec un aménagement du temps de travail pour les tuteurs.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Un bilan annuel par la COPANIEF sera réalisé sur la mise en œuvre des engagements de la branche.

VIII.3. AUTRES ACCORDS RELATIFS À L'EMPLOI DES SENIORS

VIII.3.1. Dispositions générales sur l'emploi des seniors

Le 13 mai 2013, les partenaires sociaux des *sociétés d'assurances* ont signé un accord professionnel relatif à la mixité et à la diversité. Dans la partie "recrutement et insertion professionnelle" de l'accord, les signataires ont souhaité renforcer l'attractivité du secteur en développant des dispositifs d'intégration existants ou récemment mis en place dans la branche. L'accord de branche du 8 avril 2013 fait ainsi référence au contrat de génération.

VIII.3.2. Mesures en faveur des seniors

Dans sa partie "évolution professionnelle", l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les *sociétés d'assurances* énonce les mesures prise en faveur de l'emploi des salariés âgés. Les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit :

- du développement de l'emploi des seniors, en faisant référence à l'accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les *sociétés d'assurances* ;
- de l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- du bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des missions de tutorat, de formation, et de participation à des jurys.

L'accord du 4 janvier 2013 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans la *transformation laitière* a pour finalité de maintenir et d'amplifier les effets positifs des dispositions de l'accord du 22 décembre 2009 en poursuivant l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les signataires ont donc convenu de reconduire les mesures en faveur :

- du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité,

- du développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation,
- de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- de la transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat.

Les signataires ont également défini les objectifs chiffrés et les indicateurs de mesure retenus. Il s'agit d'un objectif global concernant l'emploi des seniors et trois objectifs spécifiques concernant :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- le développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de génération et de l'emploi des seniors⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
APNE		Alimentaire interbranches <i>Contrat de génération</i>	18/07/2013		2013/43
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Contrat de génération</i>	18/01/2002	24/10/2013	2014/6
APNE		Assurances sociétés <i>Contrat de génération</i>	08/04/2013		2013/28
APN		Assurances sociétés <i>Mixité et diversité</i>	13/05/2013		2013/43
APNE		Bâtiment <i>Contrat de génération</i>	19/09/2013		2013/48
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1956	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Contrat de génération</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Contrat de génération</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 relatif au contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 115 relatif au contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013	2014/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	27/09/2013	2013/44
APNE		Métallurgie <i>Contrat de génération</i>	12/07/2013		2013/31
APNE		Papiers cartons <i>Contrat de génération</i>	04/07/2013		2013/36
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	03/07/2013	2013/34

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème contrat de génération et de l'emploi des seniors (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord collectif relatif au contrat de génération</i>	01/06/1989	13/11/2013	2014/6
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	20/07/1976	26/09/2013	2013/48
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Contrat de génération</i>	08/02/1957	11/06/2013	2013/33
CCN		Sécurité sociale organismes agents de direction et comptables (2793) <i>Contrat de génération</i>	25/06/1968	11/06/2013	2013/33
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Contrat de génération</i>	31/01/2008	03/09/2013	2014/11
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Contrat de génération</i>	10/12/1985	29/10/2013	2013/51
APNE		Transformation laitière <i>Emploi des salariés âgés</i>	04/01/2013		2013/13
APNE		Travaux publics <i>Contrat de génération</i>	19/09/2013		2013/45
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	06/02/2001	18/11/2013	2014/3

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

IX.1. LA NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

La négociation collective relative à l'assurance-chômage a donné lieu à la conclusion de plusieurs avenants, modifiant principalement la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage. Ces avenants font notamment suite aux accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi et du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. En outre, certains accords sont intervenus dans le secteur du spectacle.

IX.1.1. Les évolutions conventionnelles consécutives aux accords nationaux interprofessionnels du 11 juillet 2011 et du 11 janvier 2013

IX.1.1.1. Avenants du 28 février 2013 à la convention du 6 mai 2011 à l'indemnisation du chômage

- Avenant n° 2 du 28 février 2013 à l'accord d'application n° 24 du 6 mai 2011 pris pour l'application de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (aide à la reprise ou à la création d'entreprise) ;
- Avenant n° 4 du 28 février 2013 portant modification de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Ces deux avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO d'autre part. Ils tirent les conséquences de l'ANI du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, qui prévoit un dispositif de soutien financier aux jeunes actifs recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation jeune et en contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE), pour leur permettre de faire face aux dépenses auxquelles ils sont confrontés avant d'obtenir leur premier salaire.

Cette aide exceptionnelle aux jeunes actifs est financée par un redéploiement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) dans la limite d'une enveloppe globale de 40 millions d'euros.

À cet effet, les avenants n° 2 et n° 4 du 28 février 2013 ont modifié la réglementation d'assurance-chômage relative à l'ARCE (article 34 du règlement général annexé et accord d'application n° 24 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage). Cette modification permet de ramener le montant de l'ARCE de 50 % à 45 % du montant des droits restant au demandeur d'emploi, soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise, soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE).

L'aide aux jeunes actifs était limitée dans le temps et ne devait être versée que du 15 mars au 31 décembre 2012. Ces deux avenants tirent les conséquences de la décision des partenaires sociaux de prolonger l'aide aux jeunes actifs jusqu'au 31 décembre 2013 (avenant n° 2 modifiant l'article 8 de l'ANI du 11 juillet 2011). Ils ont été agréés par arrêté du 17 juin 2013.

IX.1.1.2. Avenant du 29 mai 2013

Avenant du 29 mai 2013 modifiant la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage : article 3, article 44 du règlement général annexé à la convention, article 60 des annexes VIII et X au règlement général.

Cet avenant, signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part, modifie les textes conventionnels relatifs à l'assurance-chômage afin d'intégrer le principe de la modulation des contributions et d'en préciser les modalités de mise en œuvre.

Il traduit ainsi la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 11 janvier 2013 et transcrite dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, de réduire la précarité et de favoriser l'embauche en CDI.

À cet effet, il modifie l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage en posant le principe d'une part, de la majoration des contributions patronales en fonction de la nature du contrat, de sa durée et du motif de recours au contrat et d'autre part, de l'exonération des contributions au titre de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI. Il modifie également l'article 44 du règlement général annexé à la convention en précisant :

- les taux de majoration des contributions : 3 points pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois (soit 7 %), 1,5 point pour les CDD d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois (soit 5,5 %), 0,5 point pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois (soit 4,5 %) ;

- les cas où la contribution demeure à 4 % ;
- les conditions d'exonération de la contribution.

Enfin, l'avenant modifie l'article 60 des annexes VIII et X en introduisant la majoration des contributions patronales dans les conditions prévues par l'ANI du 11 janvier 2013. Cette majoration s'applique exclusivement au taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance-chômage (le taux des contributions résultant de l'application des règles dérogatoires et spécifiques des annexes VIII et X reste inchangé). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013 (arrêté d'agrément du 17 juillet 2013).

IX.1.1.3. Avenant n° 5 du 29 mai 2013

Avenant n° 5 du 29 mai 2013 portant création d'un article 6 bis et modification de l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Cet avenant a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part. Il tire les conséquences de l'ANI du 11 janvier 2013 (article 7) et de la loi du 14 juin 2014 relative à la sécurisation de l'emploi (article 6) qui instaurent une période de mobilité volontaire sécurisée au bénéfice des salariés qui justifient d'une ancienneté au moins égale à deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus.

L'avenant n° 5 a pour objet d'organiser les modalités d'indemnisation à l'assurance-chômage d'un salarié qui perd son emploi pendant une période de mobilité volontaire effectuée au sein d'une autre entreprise que son entreprise d'origine et qui ne peut être réintégré par son entreprise avant le terme initial de la suspension de son contrat de travail.

À cet effet, l'avenant prévoit que la perte d'emploi pendant la période de mobilité volontaire ouvre des droits à l'assurance-chômage si elle est involontaire (création d'un article 6 bis dans le règlement général).

Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail, lorsqu'elles ont donné lieu à indemnisation, sont déduites de la durée d'affiliation (modification de l'article 3 du règlement général).

Enfin, l'avenant prévoit la possibilité d'interrompre le versement de l'allocation chômage à la date de réintégration du salarié dans son entreprise d'origine, ou à la date de la fin de la période de mobilité volontaire, lorsque le salarié a refusé sa réintégration (article 25 § 3 du règlement général).

Ces dispositions ont été agréées par arrêté du 8 juillet 2013.

IX.1.2. Les avenants conclus au titre du secteur du spectacle

IX.1.2.1. Avenant n° 1 du 16 octobre 2013 à l'annexe VIII (indemnisation du chômage modifiant la liste de la production cinématographique)

Avenant n° 1 du 16 octobre 2013 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste de la production cinématographique.

Cet avenant a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, d'une part, et par la CFTC, la CFE-CGC, la CGT-FO et la CGT d'autre part. Il procède à l'actualisation de la liste des fonctions permettant de déterminer le champ d'application de l'annexe VIII applicable aux ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle.

Pour que les ouvriers et techniciens de ces différents secteurs bénéficient de l'annexe VIII à la convention d'assurance-chômage, leur emploi doit être mentionné sur une liste de fonctions salariées figurant à cette annexe.

La convention collective de la *production cinématographique*, étendue depuis le 1^{er} octobre 2013, a établi une nouvelle liste de fonctions pouvant être exercées par les techniciens dans le secteur de la production cinématographique.

L'avenant modifie donc la liste de fonctions pour le secteur professionnel de la production cinématographique. Il reprend par ailleurs la liste de fonctions de l'annexe VIII pour les autres secteurs professionnels. Il a été agréé par arrêté du 7 janvier 2014.

IX.1.2.2. Avenant n° 2 du 28 novembre 2013 (champ d'application pour les prestations techniques au service de la création et de l'événement)

Avenant n° 2 du 28 novembre 2013 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste relative au champ d'application pour les prestations techniques au service de la création et de l'événement.

Signé par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 6 mai 2011, l'avenant du 28 novembre 2013 modifie l'annexe VIII à la convention d'assurance-chômage.

Il tire les conséquences de l'accord du 18 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de la certification sociale des entreprises techniques du secteur

de l'audiovisuel. La certification vise à "constater dans les entreprises le respect de différentes normes sociales".

Par cet avenant, les entreprises techniques de l'audiovisuel figurant au point 4 de l'annexe VIII doivent justifier de la certification sociale. Cet avenant est en cours d'agrément.

IX.1.3. Les avenants de prorogation

IX.1.3.1. Avenant n° 3 du 9 décembre 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

La convention du 6 mai 2011 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage arrivant à expiration le 31 décembre 2013 en application de l'accord national interprofessionnel relatif au régime d'assurance-chômage du 25 mars 2011, les partenaires sociaux ont signé le 9 décembre 2013 un avenant qui permet de proroger jusqu'au 31 mars 2014 les dispositions de la convention de 2011. Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 6 mai 2011.

Ces dispositions conventionnelles ont pour objet de continuer à appliquer les règles actuelles d'indemnisation jusqu'au 31 mars 2014 pour éviter tout vide juridique durant la période de négociation de la prochaine convention d'assurance-chômage. Cet avenant a été agréé par arrêté du 10 février 2014.

IX.1.3.2. Avenant n° 1 du 9 décembre 2013 à l'ANI du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Cet avenant a été signé le 9 décembre 2013 par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'ANI du 26 octobre 2012. Il permet de proroger jusqu'au 31 mars 2014, l'ANI du 26 octobre 2012 qui est arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Ces dispositions conventionnelles ont pour objet de continuer à appliquer les règles actuelles d'indemnisation jusqu'au 31 mars 2014 pour éviter tout vide juridique durant la période de négociation de la prochaine convention d'assurance-chômage. Cet avenant a été agréé par arrêté du 10 février 2014.

IX.2. LA NÉGOCIATION SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

IX.2.1. Accord national du 16 octobre 2013 sur l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques

Un accord national relatif à l'activité partielle a été conclu le 16 octobre 2013 par les partenaires sociaux de la branche des *bureaux d'études techniques* (SYNTEC et CINOV côté employeurs, CFE-CGC, CGT-FO, CFTC, CFDT et CGT côté salariés).

Par cet "accord national sur l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques au sens des articles L.5122-1 et R.5122-1 du code du travail", les parties signataires conviennent que les mesures s'appliquent aux entreprises de la branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- le placement des salariés en activité partielle est subordonné à une demande préalable auprès de l'administration ;
- les mesures proposées doivent être limitées dans le temps pour répondre à une conjoncture particulière ;
- l'objectif de la mise en place de l'activité partielle est le maintien dans l'emploi dans l'entreprise concernée ;
- pour une meilleure anticipation stratégique, les entreprises donneuses d'ordre doivent s'attacher à une meilleure information de leurs sous-traitants lorsqu'il y a un effet sur leurs métiers, leurs emplois, leurs compétences et leurs activités.

L'accord précise les mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle qui sont :

- la consultation des représentants du personnel,
- l'information des représentants du personnel,
- l'information des salariés,
- la prise des soldes de jours de congés et de réduction du temps de travail (RTT).

Outre ces dispositions, les partenaires sociaux ont convenu que l'indemnisation de l'activité partielle est composée d'une allocation prise en charge par l'État et d'une garantie pour le salarié en activité partielle d'une indemni-

sation au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ainsi que d'une indemnisation complémentaire conventionnelle.

Par ailleurs, l'accord précise que tout salarié positionné en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel et qu'en complément des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux mobiliseront dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation. La période de formation doit permettre à chaque salarié de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

IX.2.2. Accord sur l'indemnisation de l'activité partielle dans les industries chimiques

L'accord, signé le 29 mai 2012, reconduisait les termes de l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel dans les *industries chimiques*, signé le 10 septembre 2009 jusqu'au 30 juin 2015 par la FCE-CFDT, CFE-CGC, CFTC-CMTE, CGT-FO, UIC, CSP, CSR, FEBEA, FIPEC, FNCG, FNIEEC, en apportant des précisions sur les conditions d'application de l'accord reconduit et sur les modalités d'information du personnel.

Cet accord nécessite d'être adapté pour prendre en compte les dispositions du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle qui unifie le dispositif de chômage partiel et celui de l'activité partielle de longue durée. L'accord signé par les partenaires sociaux le 3 décembre 2013 adapte ces dispositions.

IX.3. LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un thème soumis à une négociation obligatoire triennale issue de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

IX.3.1. L'ANI du 11 janvier 2013 ouvre de nouveaux espaces de négociation en matière de GPEC

L'ANI du 11 janvier 2013 signé par l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME et UPA) et par trois confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) pose "un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels

des salariés”. Cet accord a fait l’objet d’une transposition dans la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013.

Les dispositions de l’accord visent notamment à favoriser l’anticipation et l’accompagnement négociés des mutations économiques (développement de la GPEC, accords de mobilité, etc.), à développer les alternatives et les outils de prévention (accords de maintien dans l’emploi et activité partielle) et les nouvelles dispositions applicables en matière de licenciements collectifs.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent renforcer l’information des institutions représentatives du personnel (IRP) sur la situation économique et financière de l’entreprise et ses conséquences notamment sur l’emploi, les métiers et les compétences requises. Les entreprises disposent d’un nouveau cas de recours à l’expertise comptable pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l’entreprise. Parallèlement l’ANI organise le partage en temps réel des informations entre l’entreprise et les représentants du personnel *via* la création d’une base de données unique.

L’ANI prévoit également d’étendre le champ de la GPEC et de l’articuler avec le plan de formation à travers la consultation du comité d’entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation, les perspectives d’utilisation des différentes formes de contrats de travail, la mobilité interne et le contrat de génération. Au niveau territorial, le dialogue social doit permettre de davantage outiller les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) en matière d’évolution de l’emploi et des compétences. Cette négociation peut également contenir des dispositions sur l’information à donner aux sous-traitants, dont l’activité est très liée à celle de l’entreprise, afin qu’ils puissent eux-mêmes anticiper sur leur évolution.

Par ailleurs, les mesures favorisant la mobilité interne (formation, aides financières) devront faire l’objet d’une négociation triennale dans les entreprises dotées de délégués syndicaux mais non soumises à l’obligation légale.

L’ANI prévoit également la mise en place d’un dispositif de conseil en évolution professionnelle pour les TPE/PME en lien avec les acteurs locaux de l’orientation et de la formation professionnelle pour permettre au salarié d’être mieux informé sur son environnement professionnel, de mieux connaître ses compétences ou de trouver des offres d’emploi adaptées à ses compétences. La création d’un compte personnel de formation doit permettre un accès facilité à ces services. Ces orientations seront également prolongées par l’accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

IX.3.2. Accords de branche

En 2013, trois branches professionnelles ont négocié ou révisé un accord de GPEC.

IX.3.2.1. Télécommunications

Un accord sur la “dynamique des politiques d’emploi et des compétences dans les télécommunications” a été signé le 5 juin 2013 par l’Union nationale des entreprises de télécommunications, de réseaux et de services en télécommunications (UNETEL-RST) et la CGT-FO, la CFE-CGC, la CFTC et la F3C-CFDT. Il précise la finalité de la GPEC au sein du secteur ainsi que le rôle respectif des différents acteurs :

- les entreprises négocient des accords GPEC au titre de leurs obligations légales mais les entreprises non soumises à cette obligation sont encouragées à construire des démarches ;
- la branche assure la veille prospective sur l’évolution des métiers et l’anticipation des transformations des métiers notamment en lien avec l’observatoire des métiers ;
- la commission paritaire nationale pour l’emploi est chargée de promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche et de participer à l’orientation de la politique de formation ;
- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont chargés de la collecte et de la répartition des fonds de la formation professionnelle et de l’information et de l’accompagnement des entreprises notamment les TPE-PME.

L’accord souhaite renforcer le recours aux outils de gestion des compétences en mobilisant :

- l’entretien professionnel permettant d’identifier et de prendre en compte les projets de formation des salariés ;
- l’entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans afin de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle ;
- un passeport orientation et formation qui permet de retracer tout au long de la vie les acquis de l’expérience et de la formation ;
- le bilan de compétences qui permet au salarié d’analyser et d’identifier ses compétences professionnelles, son potentiel et de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme ;
- la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- le droit individuel à la formation ;
- les périodes de professionnalisation ;

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche (conseiller clientèle en point de distribution et conseiller clientèle à distance).

IX.3.2.2. Acteurs du lien social et familial

Un avenant à l'accord collectif sur la durée, l'aménagement du temps de travail et les dispositifs relatifs à la sécurisation de l'emploi a été signé le 14 novembre 2013 dans la branche des *acteurs du lien social et familial* par le Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socio-culturels (SNAECESO) et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Il comprend un volet "sécurisation de l'emploi et développement de la GPEC" orienté autour de deux axes :

- favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications avec des réflexions sur les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à cette démarche (formation, qualification, VAE, bilan de compétences, mobilité) ;
- réaliser des études prospectives sur l'emploi dans la branche en s'appuyant notamment sur l'observatoire de la branche.

IX.3.2.3. Métallurgie

L'accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la *métallurgie* par l'UIMM et la CFE-CGC, la CFTC, la CFDT et la CGT-FO prévoit des mesures de GPEC en particulier sur la gestion active des âges (mobilité, gestion des compétences et des qualifications à travers l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et formation continue). Un volet "transmission des compétences" figure également dans l'accord. Il s'agit d'identifier les compétences-clés au niveau de la branche (métier en tension, compétences rares, etc.) et au niveau de l'entreprise qui devront être transmises par les salariés en fin de carrière notamment à travers le tutorat.

IX.4. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

IX.4.1. Les dispositions légales de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs reconnus handicapés, des accidentés du travail, des mutilés de guerre ou assimilés et des personnes

relevant des autres catégories de bénéficiaires visés par la loi, dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix entre l'embauche directe et d'autres solutions alternatives prévues par la loi : passer des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements de travail protégé, accueillir en stage des personnes handicapées, appliquer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, géré par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

IX.4.2. La négociation collective de branche en 2013

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fait entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises. La loi a, en effet, instauré une obligation de négocier sur ce thème, tous les ans dans les entreprises et tous les trois ans dans les branches professionnelles. Les négociations doivent porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

À leur issue, les négociations peuvent aboutir, ou non, à la rédaction d'un accord collectif sur le sujet. L'employeur et les partenaires sociaux peuvent souhaiter demander l'agrément de cet accord.

Si les accords sont agréés par l'administration, ils valent exécution de l'obligation d'emploi pour tous les établissements relevant de la branche, du groupe, ou de l'entreprise, sur toute la durée de l'accord. Les accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, n'ont pas pour objectif exclusif d'exonérer les établissements de leur obligation d'emploi, mais de permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH, des actions conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan final est réalisé à échéance de l'accord sur les actions mises en œuvre et l'imputation de ces actions sur le budget. En cas de non-utilisation du budget dans sa totalité, le reliquat est soit reversé à l'AGEFIPH soit imputé sur l'accord suivant avec l'autorisation préalable de l'autorité qui l'a agréé.

Les accords de branche sont agréés au niveau national par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), tandis que les accords de groupe, d'entreprise, ou d'établissement sont agréés par le préfet du département au sein des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

En 2013, onze nouveaux textes (concernant dix branches différentes) ont été identifiés comme possédant un volet handicap ou étant exclusivement dédiés à cette thématique.

IX.4.2.1. Accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Deux accords couvrant une partie du secteur bancaire (Banque populaire et Caisse d'Épargne) ont été conclus en 2013, pour les années 2014 à 2016.

Accord Banque populaire en faveur des personnes en situation de handicap

Il s'agit du second accord exonératoire conclu par la branche. La mise en œuvre du précédent accord, couvrant les années 2011 à 2013, a permis à la branche d'atteindre un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 3,84 % en 2012, alors qu'il était de 3,17 % en 2010. La branche, dont l'objectif était de recruter 150 personnes handicapées à fin 2013, a embauché 273 personnes dès fin 2012, dont 34,8 % en CDI. Ces résultats traduisent une dynamique qui a permis d'atteindre fin 2013 l'objectif de l'accord de 4 %.

Dans le cadre de son nouvel accord, la Banque populaire s'engage à :

- atteindre, fin 2016, la proportion de 4,3 % de travailleurs handicapés dans l'effectif, avec l'embauche de 150 collaborateurs handicapés dont 30 % en CDI ;
- favoriser de façon prioritaire le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- augmenter le volume d'affaires confié au secteur protégé et adapté.

Le budget prévisionnel de ce nouvel accord 2014-2016 est fixé à 3 800 000 euros auquel s'ajoute un report de 470 000 euros destiné à financer des projets nationaux notamment :

- l'accompagnement des entreprises dans le développement de l'accessibilité des postes de travail,
- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes handicapées,
- la dynamisation des achats auprès du secteur adapté et protégé.

L'accord, signé le 8 octobre 2013, a été agréé par la DGEFP le 11 décembre 2013.

Accord Caisse d'Épargne en faveur des personnes en situation de handicap

Il s'agit du troisième accord exonératoire conclu par la branche. La mise en œuvre du précédent accord, couvrant les années 2009 à 2013, a permis à la branche d'atteindre un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 4,12 % en 2012, puis de 4,5 % en 2013 (objectif de l'accord) alors qu'il était de 2,62 % en 2009.

Dans le cadre de son nouvel accord, la Caisse d'Épargne s'engage à :

- atteindre, fin 2016, la proportion de 4,8 % de travailleurs handicapés dans l'effectif, avec l'embauche d'au moins 150 collaborateurs handicapés, dont 30 % en CDI,
- contribuer à la formation en alternance des personnes en situation de handicap,
- favoriser de façon prioritaire le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés,
- développer le recours au secteur protégé et adapté.

Le budget prévisionnel de ce nouvel accord, fixé à 3,3 millions d'euros, est en nette diminution par rapport au précédent accord (15 millions d'euros), en raison de l'augmentation du taux d'emploi de la branche qui induit mécaniquement une diminution de la contribution théorique à l'AGEFIPH.

L'accord, signé le 6 novembre 2013, a été agréé par la DGEFP le 27 décembre 2013.

IX.4.2.2. Autres accords contenant un volet Handicap : neuf textes concernant huit branches

En 2013, neuf autres textes ont été répertoriés parmi huit branches comme étant exclusivement dédiés ou possédant un volet spécifique "travailleurs handicapés". Seuls deux textes y sont exclusivement dédiés, la plupart ayant pour objet principal des thèmes plus globaux (formation professionnelle, mixité, diversité).

La rédaction d'avenants, introduisant des mesures spécifiques en faveur du public en situation de handicap, permet ainsi de modifier les termes de la convention collective initiale au regard de nouveaux besoins ou de nouvelles priorités.

Les textes ne contiennent généralement pas d'engagements ou d'objectifs chiffrés, mais ils rappellent les grands principes guidant l'action (égalité, lutte contre les discriminations), les obligations légales, voire, détaillent les mesures spécifiques envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces actions peuvent porter sur la sensibilisation des acteurs (salariés, managers, directeurs des ressources humaines), la communication externe, le développement de partenariats avec les acteurs spécifiques (AGEFIPH, associations, représentants du secteur adapté et protégé), la création d'aides individuelles, la conclusion de contrats (rééducation professionnelle, apprentissage), ou encore sur des actions de formation, etc.

Ces accords sont brièvement présentés ci-dessous :

Accord des sociétés d'assurances du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances

L'objectif de cet accord est de lutter contre toutes les formes de discrimination et de promouvoir la diversité et l'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, d'affectation, de qualification et de promotion. Le but est de préconiser les mesures nécessaires pour faire évoluer les mentalités et lever les obstacles psychologiques et culturels.

L'accord rappelle que les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle. Les travailleurs handicapés doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

À cet égard, il est rappelé que des mesures spécifiques sont prévues pour ce public :

- dans le cadre de l'institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS) qui organise des actions de sensibilisation, des rencontres ainsi qu'un forum annuel de recrutement ;
- et grâce à l'association GEMA Handicap, qui a mis en place un dispositif national spécifique d'insertion et de formation pour les demandeurs d'emploi reconnus handicapés, visant à l'acquisition du certificat de qualification professionnelle "chargé de relation clientèle assurance".

Le recours à la période de professionnalisation est facilité pour les personnes handicapées, qui peuvent bénéficier de prises en charge adaptées par OPCABAIA.

Branche des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire

Le protocole salarié travailleur handicapé du 29 mars 2013 prévoit que le salarié dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficie dans le cadre des visites médicales liées à son handicap d'une journée rémunérée par année civile.

Les signataires de l'accord du 21 juin 2013 relatif au développement de la formation professionnelle s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévues dans cet accord ainsi qu'à des actions spécifiques (insertion, maintien dans l'emploi, développement des compétences, accès aux différents niveaux de qualification).

Accord du 18 septembre 2013 relatif au développement de la formation professionnelle dans la branche pharmaceutique produits fabrication commerce

Le chapitre IV de l'accord rappelle que "la formation des personnes handicapées repose sur le principe général d'ouverture des formations de droit commun, dans le respect du principe d'égalité de traitement et sur le principe d'adaptation des formations aux besoins des stagiaires handicapés".

Les travailleurs handicapés salariés peuvent bénéficier d'actions de formation financées par les employeurs et les branches professionnelles, au même titre que l'ensemble des salariés.

Ils peuvent également suivre des actions spécifiques de formation sur décision des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Ce chapitre précise que ces personnes ont la possibilité de bénéficier d'un contrat de rééducation chez l'employeur ou d'actions de formation dans des centres de rééducation professionnelle (CRP) qui sont à la fois des établissements médico-sociaux et des organismes de formation adaptés aux besoins des personnes handicapées. Au préalable, les travailleurs handicapés peuvent définir leur projet professionnel ou leur projet

de formation dans un centre de pré-orientation (CPO) ou effectuer un bilan de compétences.

Il est rappelé qu'à partir de 16 ans, les jeunes travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage qui fait l'objet d'aménagements particuliers : durée et modalités de la formation, adaptation pédagogique aux besoins des jeunes travailleurs handicapés.

L'AGEFIPH peut apporter une aide complémentaire et faciliter la formation.

Accord du 3 octobre 2013 sur la refonte de la convention des personnels des ports de plaisance

L'accord relatif à la refonte de la convention des *personnels des ports de plaisance* prévoit, dans le chapitre relatif à l'égalité professionnelle et l'égalité de traitement, que les travailleurs handicapés ont accès à tous les postes ou emplois pour lesquels ils sont reconnus qualifiés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Accord du 10 décembre 2013 dans la branche des personnels des agences de voyages et de tourisme

Cet accord rappelle essentiellement la réglementation relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (obligation pour tout employeur occupant au moins 20 salariés d'employer et de maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion de 6 % de son effectif total) et les modalités d'exécution de cette obligation (employer prioritairement des salariés handicapés, en adaptant si nécessaire les postes de travail).

À défaut, les employeurs auront le choix entre les modalités suivantes :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, à des entreprises adaptées, à des centres de distribution du travail à domicile ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH ;
- appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de personnes en situation de handicap ;
- accueillir des stagiaires (le stage ainsi conclu devra avoir une durée d'au moins 40 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention).

Avenant du 7 janvier 2013 à l'accord du 2 octobre 2011 relatif à l'ouverture du dimanche et à la dérogation au repos dominical (Marseille zone touristique)

L'article 6 de l'accord rappelle que "les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail tels que visés à l'article 2, alinéa 1, du présent accord installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à favoriser l'embauche des publics en difficulté et des personnes handicapées".

Accord de branche du 17 avril 2013 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap dans la convention des commerces de gros

Cet accord traite directement de l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés : il fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Il identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l'accès et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l'appui des structures compétentes.

Cet accord prévoit de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation des salariés et des personnels encadrant des personnes en situation de handicap ; de faciliter l'embauche des travailleurs handicapés en améliorant l'accueil de ces salariés ; de développer la sous-traitance avec le milieu protégé et adapté ; de favoriser le maintien dans l'emploi, et d'aménager les postes de travail.

Il rappelle que les entreprises devront prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation professionnelle, la mobilité interne dans l'entreprise, et l'évolution des rémunérations

Accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie

L'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et les organisations syndicales ont récemment conclu un accord national en faveur de l'accueil et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de

handicap. Cet accord a été signé par l'UIMM, la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC.

L'ambition majeure de l'accord est d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées, ce taux étant déjà supérieur (3,6 % en 2010) à la moyenne nationale, mais inférieur à l'obligation légale de 6 %.

Partant d'un constat partagé et d'initiatives déjà engagées, l'objectif de cet accord est d'ancrer la politique du handicap dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche. Les actions spécifiques retenues sont :

- sensibiliser les entreprises de toutes tailles et leurs salariés à l'intérêt de recruter et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- mettre en place des partenariats ciblés entre la branche et les organismes spécialisés (AGEFIPH, représentants des secteurs protégé et adapté) pour améliorer l'orientation et la formation ;
- mutualiser les bonnes pratiques et favoriser l'essaimage à travers le suivi des actions engagées au niveau national et sur les territoires.

La démarche s'appuiera sur un état des lieux qualitatif et quantitatif pour suivre et mesurer dans le temps les résultats de l'action collective, ce suivi étant confié à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et l'initiation des actions de sensibilisation à un groupe de travail paritaire.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AINE		Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>N° 2 prorogation des articles 1 et 3 - accord du 07/04/2011</i> <i>N° 3 prorogation des articles 1, 2 et 3</i>	07/04/2011	30/06/2013 20/12/2013	2011/22 2013/37 2014/7
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-13 temps de travail</i>	04/06/1983	14/11/2013	2013/49
APNE		Alimentaire interbranches contrat de génération	18/07/2013		2013/43
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant modifiant l'article 8 salariés à temps partiel</i>	02/06/2003	12/12/2013	2014/4
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Gestion prévisionnelle emplois et compétences (GPEC)</i> <i>Contrat de génération</i>	18/01/2002	14/03/2013 24/10/2013	2013/25 2014/6
APNE		Assurances sociétés - contrat de génération	08/04/2013		2013/28
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin carrière retraite anticipée carrière longue</i> <i>Régime complémentaire de santé (RPCS)</i>	15/01/1981	27/03/2013 19/09/2013	2013/19 2013/45
APN		Banque populaire insertion personnes handicapées	08/10/2013		2013/47
APNE		Bâtiment contrat de génération	19/09/2013		2013/48
APN		BTP priorités formation professionnelle et apprentissage	03/07/2013		2014/2
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987	16/10/2013	2013/49
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	06/11/2013		2014/2
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1956	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Contrat de génération</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Contrat de génération</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/42

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	30/12/1952	03/12/2013	2014/5
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Insertion maintien dans emploi travailleurs handicapés</i>	23/06/1970	17/04/2013	2013/25
APN		Enseignement privé temps partiel	18/10/2013		2013/49
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole salariés travailleurs handicapés</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	29/03/2013 21/06/2013	2013/21 2013/32
AIN		Formation professionnelle	14/12/2013		2014/13
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 115 contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013	2014/5
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 12 temps partiel</i>	20/09/2005	14/11/2013	2014/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant de prorogation à l'accord emploi des seniors</i>	18/04/2002	20/02/2013	2013/16
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 18 changement de prestataire et continuité du contrat de travail</i> <i>Santé au travail et emploi des seniors</i>	30/04/1997	20/03/2013 11/07/2013	2013/23 2014/8
AIN		Indemnisation du chômage <i>N° 2 à l'accord application n° 24 - règlement général</i> <i>N° 1 à l'annexe VIII au règlement général annexé</i>	06/05/2011	28/02/2013 16/10/2013	
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>N° 1 relatif au régime de prévoyance</i>	21/03/2012	06/02/2013	2012/50 2013/46
CCNE	3272	Jardinerie graineteries (1760) <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	27/09/2013	2013/44
APNE		Métallurgie contrat de génération	12/07/2013		2013/31
APNE		Papiers cartons contrat de génération	04/07/2013		2013/36
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	03/07/2013	2013/34

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i> <i>Accord collectif relatif au contrat de génération</i>	01/06/1989	18/09/2013 13/11/2013	2014/3 2014/6
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion travail à temps partiel (agent de droit privé)</i>	21/11/2009	19/12/2013	2014/3
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Refonte et réécriture des articles de la convention collective nationale</i>	16/03/1982	03/10/2013	2014/10
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
AINE		Retraite non cadres accord national interprofessionnel du 08/12/1961 - ARRCO <i>N° 124 modification des articles 13 - 14, 22 - 23 de l'annexe A</i>	15/03/1988	06/06/2013	2013/27
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	20/07/1976	26/09/2013	2013/48
AIN		Sécurisation de l'emploi - parcours professionnels	11/01/2013		2013/9
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Contrat de génération</i>	31/01/2008	03/09/2013	2014/11
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Politiques d'emploi et des compétences</i>	26/04/2000	05/06/2013	2013/32
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>N° 6 modifiant certains articles de la convention collective nationale</i>	15/12/1993	25/03/2013	2014/13
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Contrat de génération</i>	10/12/1985	29/10/2013	2013/51
APNE		Transformation laitière emploi des salariés âgés	04/01/2013		2013/13
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant N° 1 à l'accord garantie emploi - transport voyageurs</i> <i>Reprise du personnel - transport fonds et valeurs</i>	21/12/1950	20/09/2013 08/11/2013	2013/52 2014/2
APNE		Travail temporaire sécurisation des parcours	10/07/2013		2013/32
APNE		Travaux publics contrat de génération	19/09/2013		2013/45
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	06/02/2001	18/11/2013	2014/3

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Bâtiment TP ouvriers Martinique (749) <i>Mise en place d'un titre de travail simplifié BTP</i>	28/12/1973	30/04/2013	2013/27
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Avenant aux dispositions de la convention collective et mensualisation (mise à jour)</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
AIC		Marseille zone touristique ouverture dimanche <i>Modifiant les articles de l'accord du 02/11/2011</i>	02/11/2011	07/01/2013	2012/2 2013/17

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO* et AGIRC**);
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite. Ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC. Ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

* ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire,

** AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.

Actualité de la négociation des partenaires sociaux en 2013

L'actualité de la négociation des partenaires sociaux dans le champ de la protection sociale complémentaire a été particulièrement dense et riche en 2013. Elle a en effet donné lieu à la conclusion de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) : le premier sur la sécurisation de l'emploi et des parcours traduit dans la loi du 14 juin 2013, le second sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO (cf. *infra*).

X.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

X.1.1. Actualité de la prévoyance complémentaire

X.1.1.1. La généralisation des complémentaires santé collective pour l'ensemble des salariés à l'horizon 2016

Le président de la République a fixé, à l'automne 2012, l'objectif d'une généralisation de l'accès à une couverture complémentaire de qualité pour tous à l'horizon 2017. Plusieurs leviers d'actions doivent permettre

d'atteindre cet objectif, tant au niveau des populations couvertes que sur la qualité des couvertures offertes.

S'agissant de la couverture des salariés, les partenaires sociaux ont repris cet objectif dans le cadre des négociations sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels à l'automne 2012. Ces négociations ont abouti à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

L'ANI du 11 janvier 2013 instaure deux évolutions majeures dans le champ de la protection sociale complémentaire : la généralisation de la couverture complémentaire santé collective à tous les salariés, à l'horizon 2016 (article 1^{er}) et la généralisation et l'amélioration du dispositif de portabilité de la couverture complémentaire santé et de la couverture prévoyance pour les anciens salariés demandeurs d'emploi (article 2).

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a transposé les dispositions des deux premiers articles de l'ANI dans son article 1^{er}.

Généralisation de la couverture complémentaire santé

L'article 1^{er} de la LSE prévoit que les employeurs devront la proposer à leurs salariés d'ici le 1^{er} janvier 2016. Cette couverture devra garantir à ses bénéficiaires un niveau minimal de prestations.

La généralisation des couvertures complémentaires d'entreprise permettra de favoriser l'accès aux soins pour les personnes qui n'étaient aujourd'hui pas ou insuffisamment couvertes. Ainsi, les 400 000 salariés qui ne disposent pas aujourd'hui d'une complémentaire santé, seront couverts d'ici à 2016. Pour ces personnes, la généralisation de la couverture santé complémentaire permettra d'accéder à une couverture santé à un meilleur rapport qualité/prix du fait de la mutualisation que doit permettre la couverture collective.

En permettant par ailleurs aux salariés de bénéficier d'un cofinancement de la complémentaire santé par leur employeur, la couverture complémentaire collective négociée au niveau des branches ou des entreprises contribuera à une meilleure protection du risque santé en participant à la réduction des restes à charge de l'assuré, notamment pour certains soins particulièrement onéreux tels que l'optique, les prothèses dentaires et les prothèses auditives.

- Les étapes de la généralisation

Le processus de généralisation des couvertures complémentaires santé collectives au 1^{er} janvier 2016 interviendra en plusieurs étapes.

Tout d'abord, les partenaires sociaux des branches professionnelles ont l'obligation, depuis le 1^{er} juin 2013 et jusqu'au 30 juin 2014, d'engager des négociations afin de permettre aux salariés de disposer d'une couverture collective en matière de remboursement complémentaire de frais de santé au moins identique à la couverture minimale qui sera définie par décret.

À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises relevant d'une branche qui ne disposera pas d'une couverture complémentaire santé au moins aussi favorable à la couverture socle auront l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2016, si aucune de ces négociations n'a permis de conclure un accord, les entreprises seront alors tenues de mettre en place une couverture au moins égale à la couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur.

- Le contenu des négociations

Les négociations devront porter notamment sur :

- la définition du contenu et du niveau des garanties ;
- la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés, sachant que la couverture obligatoire mise en place sera financée au minimum à hauteur de 50 % par l'employeur ;
- les modalités de choix de l'assureur ;
- les adaptations éventuellement nécessaires de la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (RLAM).

La portabilité de la couverture santé et prévoyance

L'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi a généralisé et amélioré le dispositif de portabilité des droits instauré par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail à plusieurs égards.

Il élargit tout d'abord le champ d'application à l'ensemble des entreprises et des salariés. L'ANI de 2008 ne couvrait en effet que les salariés des entreprises appartenant à une branche au sein de laquelle le MEDEF, l'UPA ou la CGPME (signataires de l'ANI) étaient reconnues représentatives (ou au sein de laquelle il existait une ou plusieurs organisations patronales représentatives adhérentes à l'une de ces trois organisations).

Par ailleurs, la durée maximale de la portabilité est portée de neuf à douze mois, et enfin, le financement mutualisé du mécanisme est rendu obligatoire, ce qui signifie que les demandeurs d'emploi en bénéficieront à titre gratuit.

X.1.1.2. La censure des clauses de désignation par le Conseil constitutionnel

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a considéré que l'ancienne rédaction de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale n'était pas conforme à la Constitution.

Cette déclaration d'inconstitutionnalité a pris effet à compter du 13 juin 2013. Cependant, le Conseil constitutionnel dispose que cette décision n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication.

Il y a lieu d'entendre par contrats les conventions et accords collectifs déjà entrés en vigueur avant la décision du Conseil constitutionnel pour lesquels la clause de désignation n'est pas arrivée à terme, qu'il s'agisse du terme prévu par l'accord collectif ou de la période maximale de cinq ans prévue par la loi.

Par conséquent, les partenaires sociaux ne peuvent plus désigner un ou plusieurs organismes pour gérer le régime de protection sociale complémentaire mis en place dans une branche professionnelle.

Le législateur a introduit, pour les accords collectifs conclus à compter de 2014, une procédure de mise en concurrence préalable dans le nouvel article L.912-1 du code de la sécurité sociale qui substitue aux clauses de désignation la possibilité pour les partenaires sociaux de recommander un ou plusieurs organismes assureurs sous réserve d'avoir respecté une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernés, dans les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité définies par décret.

Dans ce cas, les garanties collectives instaurées devront présenter un degré élevé de solidarité et comporter à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

X.1.2. La prévoyance, thème stable du dialogue social

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire a été relativement dynamique entre 2006 et 2012. En effet, 120 accords de branche ou avenants ont été soumis à l'extension, en moyenne par an, ces accords étant le plus souvent accompagnés de la création de nouveaux dispositifs.

En 2013, la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 112 accords (contre 153 en 2012, et 154 en 2011).

La COMAREP a examiné 18 nouveaux régimes au cours de l'année 2013 :

- neuf branches ont créé des garanties de frais de santé (régimes à caractère obligatoire) ;
- neuf branches ont mis en place des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) à caractère obligatoire.

X.1.2.1. Données quantitatives des accords examinés

Parmi les 112 accords examinés en 2013 par la COMAREP :

- 30 accords améliorent la couverture frais de santé ou prévoyance existant, soit en créant une nouvelle garantie, soit en augmentant le niveau des prestations, et/ou soit en réduisant le taux de cotisation ;
- 14 accords ont principalement eu pour objet d'adapter le mécanisme de garantie "maintien de salaire" à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- 4 accords ont reconduit la désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime. À cet égard, il convient de souligner que suite à la censure des clauses de désignation par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 et à l'avis du Conseil d'État, rendu le 26 septembre 2013, les conventions et accords collectifs signés avant le 13 juin 2013 ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs ne peuvent pas être étendus, même s'ils continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme et sont maintenus en vigueur à titre transitoire.

Garanties frais de santé

Parmi les nouveaux régimes créés au niveau national, on soulignera en particulier les six accords de branche suivants qui ont instauré des garanties frais de santé :

- l'accord du 28 juin 2012 conclu dans le champ du *bâtiment* et des *travaux publics* (apprentissage) ;
- l'accord du 5 septembre 2012 conclu dans la convention des *professions de la photographie* ;
- l'accord du 21 novembre 2012 conclu dans la convention des *entreprises du transport déménagement* ;
- l'accord du 21 novembre 2012 conclu dans la convention des *transports routiers et des activités auxiliaires de transports* ;
- l'accord du 15 avril 2013 conclu dans la convention des *entreprises exerçant des activités de transports sanitaires* ;
- l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 conclu dans la convention des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*.

Par ailleurs, un accord a instauré un régime de remboursement complémentaire de frais de santé supplémentaire obligatoire :

- l'accord du 4 juin 2010 des industries électriques et gazières.

Au niveau infranational, on relève l'instauration de deux régimes de remboursement complémentaire de frais de santé :

- l'accord du 26 novembre 2012 conclu dans la branche des *tissages de soierie* ;
- l'accord du 3 décembre 2012 conclu dans la branche de *l'industrie de l'habillement Rhône-Alpes*.

Garanties prévoyance

Parmi les nouveaux régimes créés, quatre régimes de branche ont mis en place des garanties de prévoyance :

- l'accord du 20 septembre 2012 conclu dans la convention des *services d'aide à la personne* ;
- la convention collective régionale des *employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* du 5 décembre 2011 ;
- l'avenant n° 15 du 12 septembre 2012 à la convention collective nationale des *commerces de gros, de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* ;
- l'accord du 27 novembre 2008 des industries électriques et gazières.

Par ailleurs, la convention collective nationale des *industries de la fabrication de la chaux* conclue le 4 décembre 2012 a instauré une obligation de couvrir les salariés en prévoyance avec un taux de cotisation minimal et une répartition prédéfinie du financement de cette couverture entre le salarié et l'employeur.

Au niveau infranational, on relève l'instauration de trois régimes de prévoyance :

- l'accord du 26 novembre 2012 conclu dans la branche des *tissages de soierie* ;
- l'accord du 3 décembre 2012 conclu dans la branche de l'*industrie de l'habillement Rhône-Alpes* ;
- l'accord du 24 juillet 2008 conclu dans la branche des *ETAM du bâtiment et des travaux publics de Guadeloupe*.

Par ailleurs, la branche des *industries métallurgiques et connexes du Maine-et-Loire* a instauré un taux de cotisation minimum ainsi que le versement d'un capital en cas de décès et/ou une rente éducation (avenant du 29 avril 2013).

X.1.2.2. Les garanties proposées

Avant l'ANI de janvier 2013 et la loi sécurisation de l'emploi précités, seule une obligation annuelle de négocier sur un régime frais de santé s'imposait aux entreprises non couvertes pour leurs salariés par un accord de branche ou d'entreprise. Aucune obligation de résultats ne s'imposait en la matière (article L.2242-11 du code du travail).

En outre, l'article L.2261-22 14° du code du travail prévoit qu'une convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Ces dispositions perdurent, mais l'ANI de janvier 2013 et l'article 1^{er} de la loi sécurisation de l'emploi prévoient une obligation à la charge des entreprises de couvrir leurs salariés par un régime frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'article L.911-7 du code de la sécurité sociale prévoit ainsi que "*les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L.911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées*

au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.”

“La couverture minimale mise en place doit comprendre la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- 1 - La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L.322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;*
- 2 - Le forfait journalier prévu à l'article L.174-4 ;*
- 3 - Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.”*

L'employeur assurera par ailleurs au minimum la moitié du financement de la couverture mise en place.

Le projet de décret simple relatif au contenu du panier de garanties que les employeurs devront respecter déterminera le niveau de prise en charge des dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux dans le champ de cette couverture minimale.

S'agissant des régimes de prévoyance, mis en place selon l'une des modalités prévues par l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, ils peuvent instituer une ou plusieurs des garanties suivantes : capital décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité, incapacité de travail.

La garantie dépendance est encore faiblement répandue.

L'application de la garantie maintien de salaire

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifie en son article 5 l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, dont les dispositions ont été reprises dans la loi du 19 janvier 1978 dite “de mensualisation” et codifiées aux articles D.1226-1 et suivants du code du travail : tous les salariés ayant un an d'ancienneté dans une entreprise bénéficient, en cas d'incapacité de travail, d'un maintien de leur salaire pendant 60 jours (30 jours à hauteur de 90 % puis 30 jours à 66 %) à l'issue d'un délai de carence de sept jours.

Ce maintien de salaire est financé exclusivement par l'employeur. Il n'y a pas de délai de carence lorsque l'arrêt de travail a une origine professionnelle (accident de travail ou maladie professionnelle). Les durées

d'indemnisation augmentent de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, sans que chacune d'elles puisse excéder 90 jours.

Les indemnités complémentaires légales versées en cas d'absence pour maladie ou accident constituent le niveau "plancher" d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail.

Les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent donc être moins favorables, s'agissant de l'incapacité de travail, que les dispositions issues de la loi dite "de mensualisation" modifiée.

Le mécanisme de portabilité des droits

L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance-chômage pour une durée maximale égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

Ce dispositif a été amélioré et renforcé par l'ANI du 11 janvier 2013 et sa loi de transposition (cf. *supra*).

X.1.3. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

L'article L.911-1 du code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociées dans le cadre de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par voie d'arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre du budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils organisent une mutualisation des risques entre tous les salariés d'une branche professionnelle, mutualisation parfois difficile à assurer au niveau de l'entreprise (notamment pour les plus petites) ;
- ils permettent d'offrir des garanties plus favorables à un meilleur coût en raison des économies d'échelle engendrées par la taille de la population couverte, économies qui sont plus importantes que celles réalisées dans le cas d'une négociation au niveau de l'entreprise ;
- ils placent les entreprises d'une même branche, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d'attractivité au regard du marché de l'emploi, ce qui permet en particulier d'éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes.

Depuis la censure des clauses de désignation par le Conseil constitutionnel, la mutualisation des risques au niveau de la branche professionnelle est plus difficile à mettre en œuvre du fait de l'absence d'obligation pour les entreprises de rejoindre un ou des organismes assureurs choisis par la branche.

X.1.4. La procédure d'examen des accords de protection sociale complémentaire préalablement à l'extension

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) prévue à l'article L.911-3 du code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

En effet, en application de cet article, lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels ont pour objet exclusif la détermination des garanties mentionnées à l'article L.911-2, leur extension aux salariés, aux anciens salariés, à leurs ayants droit et aux employeurs compris dans leur champ d'application est décidée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, après avis motivé de la COMAREP. En pratique, la COMAREP est consultée sur tout accord de branche portant sur des garanties de retraite complémentaire et de protection sociale complémentaire.

Elle constitue donc l'instance technique compétente dans le domaine de la protection sociale complémentaire.

X.2. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

X.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO)*.

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

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC :

- d'une part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (mécanisme d'extension) ;
- d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (mécanisme d'élargissement).

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

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

X.2.2. Actualité de la négociation des partenaires sociaux pour 2013

Outre les avenants examinés au cours de l'année 2013 par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du code de la sécurité sociale (COMAREP) récapitulés au point X.2.3., la négociation des partenaires sociaux a donné lieu à la conclusion d'un accord et de délibérations retracés ci-dessous.

X.2.2.1. L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

La dégradation de la situation financière des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO a conduit les partenaires sociaux à entamer le

22 novembre dernier les négociations d'un accord modifiant les paramètres des régimes.

Les négociations ont abouti à la conclusion d'un accord national interprofessionnel signé le 13 mars 2013. Le contenu de l'accord est le suivant :

1. Deux mesures portent sur les prestations :

- une moindre revalorisation des pensions sur trois ans : au 1^{er} avril 2013, la revalorisation sera de 0,5 % à l'AGIRC et 0,8 % à l'ARRCO (au lieu de 1,80 %). En 2014 et 2015, il est prévu une revalorisation en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac, moins 1 point, sans pouvoir aboutir à une baisse des pensions ;
- un rendement maintenu sur la période 2013-2015, ce qui implique une moindre revalorisation du salaire de référence.

2. Une mesure est relative aux ressources : le taux contractuel (ouvrant des droits) augmentera de 0,1 point en 2014 et de 0,1 point supplémentaire en 2015.

3. L'accord prévoit en outre la mensualisation des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises de plus de dix salariés et une réaffectation partielle des réserves d'action sociale et de gestion administrative vers les réserves techniques.

4. Enfin, l'accord comporte des orientations de moyen/long terme, à savoir :

- engager d'ici le deuxième semestre 2015 des négociations avec l'Unédic et l'État sur la prise en charge à 100 % des droits à retraite correspondants aux allocations chômage (prise en charge à 70 % aujourd'hui) ;
- l'instauration d'un groupe de travail en 2013 (pour des négociations début 2014) sur les coûts de gestion, l'évolution des paramètres de la réversion, l'extension de l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) à la tranche C, etc. ;
- l'instauration d'un groupe de travail en 2014 (pour des négociations début 2015) sur la convergence AGIRC-ARRCO, sur un dispositif de pilotage de long terme, sur l'examen des réformes structurelles ayant touché les régimes de base dans le cadre du rendez-vous 2013 pour définir les conditions de leur transposition dans les régimes complémentaires, sur les évolutions nécessaires pour permettre un équilibre durable.

La CGT et la CFE-CGC n'ont pas signé cet accord.

Par une demande en date du 15 avril 2013, les partenaires sociaux signataires ont sollicité l'extension et l'élargissement de l'accord du 13 mars.

Après avis de la COMAREP en date du 11 juin 2013, la ministre des affaires sociales et de la santé et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, ont procédé à l'extension et à l'élargissement de l'accord du 13 mars 2013 par arrêté en date du 17 décembre 2013.

L'accord du 13 mars 2013 a par ailleurs donné lieu, pour son application, à deux avenants à la convention collective nationale de l'AGIRC et à deux avenants à l'accord national interprofessionnel de l'ARRCO (cf. *infra*).

X.2.2.2. Délibérations

Des délibérations ont été prises au cours de l'année 2013 pour l'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 :

- cinq délibérations (trois modifications et deux créations) ont été prises pour l'application de la convention collective nationale de 1947 ;
- sept délibérations (six modifications et une création) ont concerné l'accord national interprofessionnel de 1961.

Ces délibérations sont mentionnées pour mémoire car elles ne sont pas soumises à extension.

X.2.3. Bilan des avenants examinés par la COMAREP

En 2013, un accord national interprofessionnel (cf. *supra*) et treize avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la COMAREP :

- sept avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) : l'avenant A-269 signé le 4 décembre 2012, l'avenant A-270 signé le 8 mars 2013, les avenants A-271 et A-272 signés le 28 mars 2013, les avenants A-273 et A-274 signés le 6 juin 2013 et l'avenant A-275 signé le 19 septembre 2013 ;
- six avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (ARRCO) : l'avenant n° 121 signé le 8 mars 2013, les avenants n° 122 et n° 123 signés le 28 mars 2013, les avenants n° 124 et n° 125 signés le 6 juin 2013 et l'avenant n° 126 signé le 19 septembre 2013.

Ces avenants interviennent dans les domaines suivants :

- modalités de mise en œuvre de la mensualisation des pensions AGIRC et ARRCO ;
- déclinaison des mesures de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 dans l'accord du 8 décembre 1961 et dans la convention collective nationale du 14 mars 1947, s'agissant des paramètres techniques du régime (taux de cotisation, valeur de service et salaire de référence) ;
- modification des articles portant sur la pension de réversion suite à l'adoption de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ;
- fonctionnement du paritarisme.

Principaux thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2013

Mensualisation des pensions AGIRC et ARRCO	<p>Modalités de mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mensualisation de toutes les allocations de droits directs et de réversion, sans considération de la date de la liquidation initiale et quel que soit le mode de paiement antérieur (terme échu ou terme à échoir) ; • généralisation du paiement à terme à échoir ; • application de zones géographiques de versement mensuel ou, par exception, trimestriel des allocations, avec possibilité dans ce dernier cas de mensualisation à la demande ; • maintien des seuils actuels pour les versements uniques ou annuels, s'agissant des allocations de faible montant.
Pensions de réversion	<p>Modification rédactionnelle des articles portant sur la pension de réversion suite à l'adoption de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.</p>
Paramètres techniques des régimes	<p>Fixation des règles d'évolution du salaire de référence et de la valeur de service du point jusqu'en 2015 inclus. Revalorisation de la valeur du point au 1^{er} avril 2014 fixée à 0,5 % à l'AGIRC et 0,8 % à l'ARRCO. Augmentation progressive du taux de cotisation contractuel de 0,1 point en 2014 puis en 2015 (taux arrondis au 1/100^e).</p>
Paritarisme	<p>Modifications concernant la composition et le fonctionnement des commissions paritaires élargies, chargées de l'approbation des comptes, pour tenir compte notamment de l'ANI du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les membres de la commission paritaire élargie doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation, • la durée du mandat est de quatre ans, • le vote intervient à main levée.

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 9 mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17/02/2011</i>	20/12/2007	06/06/2013	2013/51
CCNE	3007	Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 58 cotisations régime prévoyance</i>	24/09/1984	11/03/2013	2013/24
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 143 prévoyance organismes gestionnaires N° 144 modifiant l'article 8-1 prévoyance cadres</i>	28/06/1988	15/02/2013 15/02/2013	2013/16 2013/16
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 5 garanties et taux cotisation prévoyance N° 7 garanties du régime de frais de santé</i>	27/02/2003	21/02/2013 21/02/2013	2013/17 2013/17
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 16 modifiant la garantie frais de santé</i>	24/05/2007	09/12/2013	2014/6
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Création du fonds d'action sociale prévoyance</i>	01/07/2004	10/07/2013	2013/40
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé Dispositif professionnel de fonds de pension Règlement régime professionnel de prévoyance Dispositif professionnel de fonds de pension Régime professionnel de prévoyance Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i>	05/03/1962	27/05/2013 24/06/2013 24/06/2013 25/11/2013 25/11/2013 16/12/2013	2013/40 2013/40 2013/40 2014/11 2014/11 2014/11
APN		Assurances sociétés - modernisation paritarisme statuts	04/11/2013		2014/11
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Taux de cotisation prévoyance pour 2014 N° 66 bis portabilité garanties RPO N° 66 régime professionnel complémentaire de santé Régime complémentaire de santé (RPCS)</i>	15/01/1981	04/07/2013 19/09/2013 19/09/2013 19/09/2013	2013/34 2013/45 2013/45 2013/45

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la protection sociale complémentaire (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 110 régime prévoyance frais de santé</i>	20/02/1979	15/03/2013	2013/21
APN	3161	Banque retraites professionnelles <i>Retraites professionnelles bancaires</i>	25/02/2005	21/01/2013	2005/15 2013/11
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>N° 11 révision des articles retraite complémentaire</i>	22/03/1982	16/10/2013	2004/28 2013/52
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 14 règlements et statuts régimes de prévoyance</i> <i>N° 15 modifiant les statuts et règlements des régimes</i>	01/10/2001	26/06/2013 10/12/2013	2001/46 2013/40 2014/13
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>N° 31 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	13/12/1990	10/12/2013	2014/9
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>N° 53 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	31/07/1968	10/12/2013	2014/9
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>N° 1 à l'accord du 08/12/2010 régime de prévoyance</i>	05/06/1970	17/10/2013	2014/10
CCNE	3101	Boucherie, boucherie-charcuterie, triperie (992) <i>N° 37 régime de prévoyance</i> <i>N° 38 prévoyance frais de soins de santé</i>	12/12/1978	22/01/2013 06/05/2013	2013/11 2013/26
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 13 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 14 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 15 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i>	19/03/1976	04/01/2013 04/01/2013 27/09/2013	2013/6 2013/6 2013/46
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 13 portabilité des droits</i> <i>N° 14 prévoyance</i> <i>N° 15 garantie incapacité de travail</i>	13/07/1993	16/10/2013 16/10/2013 16/10/2013	2013/50 2013/49 2014/5
APNE	3107	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	06/09/2006	05/03/2013	2006/47 2013/17
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>N° 7 désignation organismes assureurs</i> <i>Accord de méthode mise en place couverture prévoyance</i> <i>Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987	24/04/2013 12/06/2013 16/10/2013	2013/24 2013/31 2013/49
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 63 à l'annexe 1 régime de prévoyance</i>	14/10/1981	09/04/2013	2013/29
APN		Caisse d'Épargne prévoyance <i>N° 1 statuts de la caisse générale de prévoyance</i>	05/02/2009	30/05/2013	2009/21 2013/27

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 2 à l'accord du 11/02/2010 frais de santé</i>	09/01/1969	13/03/2013	2013/19
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>N° 3 à l'accord du 06/10/2006 prévoyance</i>	09/04/1990	05/03/2013	2013/19
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant à l'avenant n° 72 relatif au titre XV - maladie</i>	27/06/1973	04/11/2013	2014/1
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 1 à l'avenant n° 23 classifications</i> <i>N° 31 régime de prévoyance garanties - cotisations</i>	10/07/2006	03/07/2013 03/07/2013	2013/36 2013/36
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 18 régime de prévoyance</i> <i>N° 4 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 5 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 6 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 7 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	01/01/1984	16/01/2013 20/02/2013 20/02/2013 22/10/2013 22/10/2013	2013/11 2013/23 2013/23 2013/48 2013/48
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 2 modifiant les taux de cotisation régime prévoyance</i> <i>N° 2 régime complémentaire frais santé</i> <i>N° 3 modifiant les taux de cotisation régime prévoyance</i>	13/12/2007	06/02/2013 06/12/2013 06/12/2013	2013/13 2014/3 2014/3
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 2 à l'accord du 16 juin 2010 - modification de la convention</i>	11/05/2000	03/10/2013	2013/49
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 7 à l'accord prévoyance du 05/12/2001</i>	24/05/1988	21/11/2013	2014/6
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Avenant interprétatif sur le champ d'application</i> <i>N° 11 retraite complémentaire cadres</i>	14/01/2000	27/11/2013 28/11/2013	2014/11 2014/11
APNE	3368	Électriques gazières industries prévoyance <i>N° 1 modifiant les dispositions de l'accord 27/11/2008</i>	27/11/2008	08/10/2013	2009/1 2013/46
CCN	3320	Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Salaires NAO au 01/09/2013 (exercice 2013-2014)</i> <i>Affiliation des cadres au régime retraite AGIRC</i>	14/06/2004	27/06/2013 02/07/2013	2013/41 2013/32
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 20 modifiant le titre 8 - prévoyance</i>	27/11/2007	13/02/2013	2013/12

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APN		Enseignement privé sous contrat prévoyance cadres	02/10/2013		2013/49
APN		Enseignement privé sous contrat prévoyance non cadres	02/10/2013		2013/49
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat enseignant (1446) <i>Révision de la convention collective nationale</i>	18/12/1986	07/01/2013	2013/35
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/2010 frais de santé</i>	21/02/2008	11/03/2013	2013/18
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Désignation et fonctionnement organismes assureurs</i> <i>N° 44 garanties prévoyance</i> <i>N° 45 remboursement frais de santé de l'annexe V</i> <i>Recommandation organisme assureur AG2R prévoyance</i>	05/01/1994	26/04/2013 28/06/2013 28/06/2013 28/06/2013	2013/22 2013/32 2013/32 2013/32
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 81 régime de prévoyance</i>	10/07/1956	16/12/2013	2014/10
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>N° 12 prévoyance rentes conjoint et éducation</i> <i>N° 14 à l'accord prévoyance maintien du salaire</i> <i>N° 13 à l'accord du 09/12/1997 fonds d'action sociale</i> <i>N° 1 à l'accord frais de santé</i> <i>N° 15 à l'accord du 09/12/1997 prévoyance</i>	21/01/1997	14/01/2013 28/03/2013 04/04/2013 27/06/2013 11/09/2013	2013/14 2013/21 2013/29 2013/41 2013/45
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 prévoyance</i>	10/06/1988	14/11/2013	2014/1
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 104 régime complémentaire frais soins de santé</i> <i>N° 106 à l'avenant 28/04/2008 régime frais de santé</i>	15/04/1988	06/03/2013 18/11/2013	2013/16 2014/7
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i> <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i>	11/12/1979	10/06/2013 06/12/2013	2013/43 2014/8
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant à la convention modifiant le régime de prévoyance</i>	13/10/2005	08/11/2013	2014/2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3283	Golf (2021) <i>N° 58 assurance complémentaire frais de santé</i> <i>N° 59 modification prévoyance des non-cadres</i>	13/07/1998	12/02/2013 12/02/2013	2013/12 2013/12
APNE	3098	Habillement ceinture - bretelle régime prévoyance <i>Avenant à l'accord du 01/07/2003 - prévoyance</i>	01/07/2003	23/05/2013	2003/35 2013/29
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	13/03/1969	16/12/2013	2014/8
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 7 régime de prévoyance complémentaire</i> <i>N° 9 à l'accord du 09/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>N° 8 à l'accord du 9/03/2004 régime de prévoyance</i>	05/07/1991	08/02/2013 07/11/2013 13/11/2013	2013/15 2014/8 2013/52
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 18 reprise personnel changement prestataire</i>	30/04/1997	20/03/2013	2013/23
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant à l'accord du 23/04/2007 cotisations prévoyance</i>	11/04/1996	07/11/2013	2014/1
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 régime de prévoyance</i>	18/12/1952	03/04/2013	2013/41
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	29/05/1956	03/12/2013	2014/5
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>N° 1 régime de prévoyance</i>	21/03/2012	06/02/2013	2012/50 2013/46
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>N° 2 à l'accord prévoyance du 11/06/2009</i>	03/12/1993	18/01/2013	2013/11
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>N° 2 régime de prévoyance</i>	20/05/1955	15/10/2013	2013/51
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>N° 2 régime de prévoyance</i>	09/04/1997	17/01/2013	2013/15
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 9 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 prévoyance</i>	16/04/1993	06/03/2013	2013/20

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 38 prévoyance</i> <i>N° 41 prévoyance</i>	16/06/1996	16/01/2013 18/06/2013	2013/16 2013/34
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>N° 18 portabilité de la prévoyance</i>	31/01/2000	29/11/2013	2014/5
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Avenant à l'accord N° 1 à l'accord du 14/06/2011 prévoyance non cadres</i>	02/06/1986	12/09/2013	2013/45
CCN	3011	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 38 ingénieurs et cadres prévoyance</i>	04/12/1972	25/02/2013	2013/21
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 34 prévoyance conventionnelle</i>	20/01/1988	25/02/2013	2013/21
APN		Papiers cartons régime de prévoyance	25/02/2013		2013/21
CCN	3068	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 38 ingénieurs et cadres prévoyance</i>	21/12/1972	25/02/2013	2013/21
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 33 prévoyance conventionnelle</i>	16/02/1988	25/02/2013	2013/21
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Création fonds d'action sociale prévoyance</i>	24/11/1999	10/07/2013	2013/40
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>N° 76 bis frais de soins de santé</i> <i>N° 77 régime de prévoyance</i> <i>N° 79 régime de prévoyance</i>	30/06/1983	17/01/2013 21/02/2013 02/07/2013	2013/20 2013/20 2013/38
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Avenant à l'accord frais soins de santé anciens salariés</i> <i>Avenant à l'accord prévoyance des salariés</i> <i>Cotisations des garanties prévoyance</i> <i>Régime de frais de soins de santé (ancien salarié)</i>	06/04/1956	25/09/2013 25/09/2013 20/11/2013 20/11/2013	2013/49 2013/49 2014/5 2014/5
CCN		Photographie professions (3168) <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	13/02/2013	20/12/2013	2013/21 2014/10
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Organismes assureurs du régime prévoyance</i>	01/07/1960	08/07/2013	2013/33
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>N° 83 prévoyance - régime des salariés</i>	12/04/1988	25/06/2013	2013/29
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Modification de l'alinéa 3 à l'article 48</i>	21/11/2009	18/01/2013	2013/16

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Refonte et réécriture des articles de la convention</i>	16/03/1982	03/10/2013	2014/10
CCNE		Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>N° 1 au protocole d'accord régime de retraite</i> <i>Protocole d'accord régime retraite supplémentaire</i>	15/04/2011	13/11/2013	2014/14 2014/10 2014/10
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Régime prévoyance frais de soins de santé</i>	15/02/1985	03/06/2013	2013/35
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>N° 5 maladie et prévoyance</i>	13/12/2006	31/05/2013	2013/38
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>N° 2 régime de prévoyance</i>	26/07/2011	17/01/2013	2011/38 2013/11
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant N° 8 de modification accord prévoyance</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
CCN		Régies de quartier (3105) <i>N° 2 complémentaire santé</i>	02/04/2012	13/12/2013	2013/4 2014/9
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant à l'avenant N° 42 prévoyance et action sociale</i> <i>Avenant N° 2 à l'avenant N° 42 prévoyance et action sociale</i>	18/03/1988	16/01/2013 03/12/2013	2013/13 2014/8
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>A-270 modifiant les articles 1, 4, 12, 13 et 26 bis de l'annexe I</i> <i>Modifications délibération d 1 et délibération d 59</i> <i>A-271 modifiant les articles 2 et 37 (annexe I)</i> <i>A-272 modifiant les articles 15 et 27 (annexe I)</i> <i>Modification de la délibération D 54</i> <i>Suppression délibération D 53</i> <i>A-273 modifiant l'article 6</i> <i>A-274 modification des articles 12 et 13 de l'annexe I</i> <i>Délibération D 60</i> <i>A-275 - article 1 de l'annexe III</i> <i>Modification délibération D 25</i> <i>A-276 modifiant l'article 8 ter de l'annexe I</i> <i>Création de la délibération D 61</i> <i>Retraite dans les entreprises agricoles Martinique</i>	15/06/1983	08/03/2013 08/03/2013 28/03/2013 28/03/2013 28/03/2013 28/03/2013 06/06/2013 06/06/2013 06/06/2013 19/09/2013 19/09/2013 05/12/2013 05/12/2013 23/12/2013	1987/20 2013/15 2013/15 2013/18 2013/18 2013/18 2013/18 2013/27 2013/27 2013/27 2013/43 2013/43 2014/2 2014/2 2014/9

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
AINE		Retraite - non cadres accord du 08/12/1961 - ARRCO	15/03/1988		
		<i>Modifications délibération 21 b et délibération 28 B</i>		08/03/2013	2013/15
		<i>N° 121 modifiant les articles 27 - 30 et 32 annexe A</i>		08/03/2013	2013/15
		<i>Modification délibération 23 B</i>		28/03/2013	2013/18
		<i>N° 122 modification de l'article 1 - annexe A</i>		28/03/2013	2013/18
		<i>N° 123 modification des articles 6 - 7 et annexe C</i>		28/03/2013	2013/18
		<i>Modification délibérations 6 b, 7 b, 22 b et 27 b</i>		06/06/2013	2013/27
		<i>N° 124 modification des articles 13, 14, 22 et 23 annexe A</i>		06/06/2013	2013/27
		<i>N° 125 modifications de l'article 29 annexe A</i>		06/06/2013	2013/27
		<i>Modification délibération 22 B</i>		19/09/2013	2013/43
		<i>N° 126 taux de cotisation</i>		19/09/2013	2013/43
		<i>Avenant au protocole du 05/02/1979</i>		05/12/2013	2014/2
		<i>Modification de la délibération 16 B</i>		05/12/2013	2014/2
<i>N° 127 modifiant l'article 24 de l'annexe A</i>	05/12/2013	2014/2			
<i>Retraite dans les entreprises agricoles Martinique</i>	23/12/2013	2014/9			
AIN		Retraites complémentaires	13/03/2013		2013/16
AIN		Sécurisation de l'emploi - parcours professionnels	11/01/2013		2013/9
CCN		Services à la personne entreprises (3127) <i>N° 1 protection sociale</i>	20/09/2012		2012/45
				25/04/2013	2013/22
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Avenant à l'accord régime de prévoyance</i>	26/06/1989	10/10/2013	2014/10
CCNE	3268	Théâtres privés (951) <i>Avenant à l'accord du 02/01/2001 prévoyance frais de santé</i>	25/11/1977	03/07/2013	2013/39
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 3 à l'accord du 05/06/2006 prévoyance</i>	10/10/1984	19/03/2013	2013/32
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 87 salaires minima au 01/07/2013</i> <i>Régime de prévoyance personnel non cadre</i>	22/05/1959		
				29/04/2013	2013/22
				03/07/2013	2013/36
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Protection santé obligatoire - transport sanitaire</i>	21/12/1950	15/04/2013	2013/23
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant à l'accord du 13/01/2010 sur les organismes assureurs</i>	10/07/2009		2009/40
				14/02/2013	2013/37
APNE	3212	Travail temporaire non cadres prévoyance <i>Avenant à l'accord du 13/01/2010 sur les organismes assureurs</i>	10/07/2009	14/02/2013	2013/37

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Garanties collectives de prévoyance</i>	13/09/2001	06/02/2013	2013/13
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>N° 9 modifiant l'article 7.1 congé parental</i>	15/07/2009	26/06/2013	2014/10
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCAE		Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2014</i>	26/06/1978	30/12/2013	2014/5
CCDE		Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Prévoyance complémentaire - article 33</i>	21/12/1995	29/04/2013	2013/24
CCDE	3325	Métallurgie Vendée (2489) <i>Salaires RMH 2013</i>	16/12/2004	04/03/2013	2013/14
CCA		Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Avenant au régime de prévoyance des non cadres</i>	20/10/1964	13/09/2013	2013/46

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La négociation collective sur les thématiques propres au contrat de travail a encore été très soutenue en 2013 puisque plus de 142 accords ou avenants portant notamment sur la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat de travail ont été conclus, niveau similaire à celui enregistré en 2012.

Les thèmes les plus couramment abordés concernent des accords ou avenants relatifs à la rupture du contrat de travail. Parmi ceux-ci, la majeure partie concerne la rupture du contrat mais le plus souvent sous l'angle particulier de la prévoyance et du maintien des garanties accordées au salarié en cas de licenciement. En outre, le thème de l'embauche fait également l'objet d'accords conventionnels réguliers. La lutte contre la discrimination et pour l'égalité a, quant à elle, donné lieu à la conclusion d'accords dans plus de quinze branches.

Cette année a été également marquée par la négociation dans cinq branches professionnelles d'accords relatifs au transfert des salariés en cas de perte de marché.

XI.1. LE MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE

DU CONTRAT DE TRAVAIL : THÈME MAJEUR DES NÉGOCIATIONS

Plus d'une quarantaine d'accords ont été conclus sur la portabilité.

XI.1.1. Prévoyance et santé

Le régime de portabilité permet aux salariés quittant l'entreprise, sauf licenciement pour faute lourde, de bénéficier temporairement du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès) s'ils sont pris en charge par l'assurance-chômage.

Il a été créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et a été modifié par celui du 11 janvier 2013.

Les accords signés cette année sur la portabilité de la couverture santé et/ou prévoyance sont très certainement liés aux modifications apportées à ce dispositif par l'ANI du 11 janvier 2013 repris dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Modifications issues de l'ANI du 11 janvier 2013

À compter du 1^{er} juin 2014 pour la santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

- Généralisation du dispositif à toutes les branches et toutes les entreprises et non plus aux seules entreprises appartenant à une branche d'activité représentée par une organisation professionnelle signataire de l'ANI de 2008 (MEDEF, CGPME, UPA).
- Gratuité pour les bénéficiaires par la mise en place d'un système de mutualisation (suppression du financement conjoint employeur/salarié).
- Durée de la portabilité portée de neuf à douze mois maximum.

Les branches suivantes ont signé un accord : *papiers cartons ; services de l'automobile ; personnel salarié des cabinets d'avocats ; bâtiment et travaux publics ; boucherie, boucherie-charcuterie-triperie ; boulangerie pâtisserie industrielles ; confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants ; structures associatives personnels cynégétiques ; eaux boissons sans alcool production ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; gardiens concierges et employés d'immeubles ; commerce de gros habillement mercerie chaussures jouets ; meunerie ; imprimerie du labeur et industries graphiques ; industrie laitière ; mutualité ; industries pharmaceutiques ; professions de la photographie ; entreprises de prévention ; régies de quartier ; restauration rapide ; entreprises de services à la personne ; transport aérien personnel au sol ; transports routiers.*

XI.1.2. Droit individuel à la formation

Sept accords relatifs à la formation professionnelle contiennent des dispositions spécifiques au droit individuel à la formation (DIF). Le cumul des droits ouverts est en général plafonné au bout de six ans à 120 heures (*banque populaire, industries alimentaires, distributeurs conseils hors domicile, entreprises d'expertise en matière d'évaluations industrielles et commerciales, pharmaceutique fabrication commerciale de produits*) sauf dans la *coiffure* et les intermittents du spectacle où le plafond de cumul est de 126 heures.

En cas de mobilisation du DIF chez le nouvel employeur, les actions de formation sont financées dans les deux ans qui suivent l'embauche. Certaines branches prolongent cette durée si le nouvel employeur est soumis à la même convention collective ou s'il relève du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord, comme cela est prévu dans le secteur des *industries alimentaires* (cinq ans).

Droit individuel à la formation et compte personnel de formation

À la suite de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le compte personnel de formation (CPF) se substituera au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du nouveau compte.

XI.1.3. Compte épargne-temps

Un seul accord abordant le compte épargne-temps (CET) a été signé dans la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, pour prévoir le transfert des sommes sur un plan d'épargne salariale vers la nouvelle entreprise.

XI.2. LE RECRUTEMENT ET L'EXÉCUTION DU CONTRAT

XI.2.1. Promotion des métiers et embauche

Près d'une trentaine d'accords traite de cette question soit dans le cadre d'accords spécifiques d'insertion des personnes handicapées ou d'accords relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, soit au travers de la révision des clauses de conventions collectives ce qui est le cas des huit accords qui contiennent des dispositions sur la période d'essai.

Un accord est à signaler car son objectif est de promouvoir les métiers de la branche afin d'assurer le renouvellement de ses salariés. Ainsi, la branche *charcuterie de détail* a conclu un accord afin de renforcer sa politique de promotion pour favoriser le recrutement de nouveaux salariés en vue de renouveler ses effectifs. Pour ce faire, elle a augmenté la cotisation promotion/recrutement des entreprises de la branche.

D'autres branches insistent sur les modalités de recrutement comme outils d'insertion de personnes handicapées ou de promotion de la mixité professionnelle.

XI.2.1.1. L'insertion des personnes handicapées

L'accord sur l'insertion et l'emploi des personnes handicapées, conclu dans la *métallurgie*, a pour objectif d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels. La branche a estimé nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises indus-

rielles auprès des personnes chargées de l'orientation professionnelle des personnes handicapées, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur. Ainsi les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'industrie ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les entreprises de la branche *Caisse d'Épargne* continuent à développer le partenariat avec des écoles, universités ou centres de formation. En particulier, elles participent aux forums et salons afin de guider les jeunes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi, collaborent avec des associations pour les accompagner et les insérer dans la vie active et encouragent le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études.

L'accord mixité et diversité des *sociétés d'assurances* organise également des actions de sensibilisation, des rencontres ainsi qu'un forum annuel de recrutement. Des actions de formation sont mises en place et des forums métiers sont organisés dans plusieurs bassins d'emploi, en s'appuyant sur une association dont l'objectif est de favoriser l'accès à un emploi durable aux personnes reconnues travailleurs handicapés au sein de la branche.

La convention *Banque populaire* précise que, au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la branche *commerces de gros* engage des actions de sensibilisation et de communication internes pour lever les idées reçues, favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise et encourager les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps. Des formations sont mises en place pour les personnes participant au processus de recrutement, les salariés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) ou la délégation unique du personnel (DUP). Par ailleurs, des bonnes pratiques identifiées comme un levier intéressant sont mutualisées au niveau national.

XI.2.1.2. L'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs accords développent des dispositifs pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (voir *Chapitre III – La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*) et la mixité lors des recrutements.

La branche du *négoce et des prestations de services médico-techniques* précise ainsi que les entreprises de la branche veillent à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Le recrutement pourra également constituer un moyen de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

La branche de la *reprographie* s'engage à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires, au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. L'objectif est de permettre une meilleure représentation en matière de mixité lors du recrutement.

Dans le même esprit, les partenaires sociaux de la branche de la *couture parisienne* invitent les entreprises à rechercher un rééquilibrage des recrutements dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques, et à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers où elle(s) ou il(s) sont peu représenté(e)s.

La branche de l'*édition* souligne, quant à elle, que les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Dans le cadre de la lutte contre la discrimination, l'accord conclu dans la branche des *agences de voyages et de tourisme* prévoit de remettre à chaque nouveau salarié la liste des représentants du personnel⁶⁾, s'ils existent, et leur affectation dans l'entreprise. Cette liste doit être présente dans l'intranet de l'entreprise.

XI.2.1.3. Période d'essai

Neuf accords traitent de la question de la période d'essai dont trois accords territoriaux dans la *métallurgie* (Loiret, Loir-et-Cher, Moselle).

6) Délégué syndical (DS), délégué du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), représentant syndical (RS), représentant de la section syndicale (RSS).

Dans ces trois accords, les périodes d'essai s'étendent en fonction des niveaux professionnels entre deux et trois mois alors que la loi permet une durée maximale de quatre mois pour les cadres. Le renouvellement de la période d'essai est prévu par l'accord et sa durée est librement fixée de gré à gré. Mais la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder trois, quatre ou cinq mois pour les salariés de niveaux III, IV et V. Pour les salariés de niveaux I et II, la période d'essai n'est pas renouvelable. La durée des délais de prévenance est identique à celle du code du travail.

La période d'essai des enseignants de *l'enseignement technique hors contrat* est de quatre mois, renouvelable une fois.

La durée de la période d'essai prévue par la branche du *spectacle vivant du secteur privé* est de deux mois pour les artistes-interprètes et d'un à quatre mois pour les employés, agents de maîtrise et cadres. Pour ces trois catégories, elle est renouvelable pour la même durée ou la moitié de cette durée selon les groupes de classement des salariés.

Les avenants aux conventions collectives des *casinos, greffes des tribunaux de commerce* et *agences de voyages et de tourisme* se sont calés sur les dispositions légales pour la période d'essai initiale.

XI.2.1.4. Les clauses du contrat

Non-concurrence

Cette année, trois accords ont été spécifiquement conclus sur la clause de non-concurrence.

L'accord signé par la branche du *commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles* modifie le montant de l'indemnité. Cette indemnité est versée mensuellement. Son taux est porté à 35 % du salaire moyen mensuel des douze derniers mois précédant la fin de contrat et à 40 % à compter du treizième mois.

Celui de la branche *commission de courtage importation exportation* concerne la possibilité pour l'employeur de libérer le salarié de la clause et met en place la procédure à suivre selon le mode de rupture, démission ou licenciement. En cas de rupture conventionnelle, la renonciation devra figurer dans la convention de rupture.

L'accord conclu dans la *métallurgie de Loir-et-Cher* précise que lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié

de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

L'accord relatif à l'activité partielle des salariés dans la branche des *bureaux d'études techniques* prévoit que l'employeur devra lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation pour un salarié en activité partielle qui a trouvé un autre emploi.

Brevet d'invention

L'accord sur la révision de la convention collective de la *métallurgie de Meurthe-et-Moselle* reprend les dispositions du code de la propriété intellectuelle sur les brevets d'invention. Les inventions du salarié découvertes dans l'exercice de ses fonctions et dans le cadre de la mission inventive dont les domaines sont précisés dans son contrat de travail donnent lieu à une prime supplémentaire unique correspondant à 10 % du salaire mensuel.

XI.2.2. Exécution du contrat

XI.2.2.1. Modification du contrat de travail

L'avenant à la convention collective du *personnel des agences de voyages et de tourisme* formalise la procédure de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif individuel. Une proposition écrite et motivée est faite au salarié qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre. À défaut de réponse il est réputé avoir refusé.

Ce même avenant met en place un système d'affectation temporaire des salariés (supérieure à un mois) sur un emploi qui peut relever d'un groupe conventionnel inférieur ou supérieur et en décrit les modalités. Cette affectation doit faire l'objet d'une proposition écrite comportant les motifs et la durée prévisionnelle de l'affectation, et, le cas échéant, les mesures d'accompagnement et l'indemnité de fonction.

L'avenant de la *métallurgie du Loiret* reprend un dispositif identique en précisant que, dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, et à défaut pour l'employeur d'y renoncer ou de l'aménager, la rupture du contrat de travail sera soumise aux dispositions du code du travail.

Celui de la *métallurgie de Meurthe-et-Moselle* contient des dispositions sur la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence. Le refus du salarié est considéré comme une rupture du fait de l'employeur. Si le salarié l'accepte, l'entreprise organise le changement de

résidence (prise en charge des frais de déplacement et de déménagement) et fixe les conditions de retour dans l'entreprise d'origine en cas de licenciement non provoqué par une faute grave.

Enfin la branche *Crédit mutuel* a conclu un nouvel accord-cadre pour faciliter la mobilité volontaire interfédérale au sein des fédérations et organismes entrant dans le champ de la convention collective. Il fixe les règles relatives à cette mobilité (traitement des candidatures, reprise d'ancienneté) et organise l'information des instances représentatives du personnel. Il décrit également les mesures d'accompagnement dont bénéficie le salarié (frais de déplacement, de déménagement, prime d'installation, accueil dans la nouvelle entreprise).

XI.2.2.2. Congés

Comme chaque année, ce sont les congés familiaux qui donnent lieu à la majorité des négociations notamment au travers des accords pour l'égalité professionnelle traitant des congés maternité et paternité. Ce sont ces derniers accords qui contiennent des dispositions spéciales en termes d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Congé d'accueil de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2012 a élargi le congé de paternité en créant le congé d'accueil de l'enfant. Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Articles L.1225-35, L.1225-36 et D.1225-8 du code du travail.

La branche professionnelle de la *Banque* invite les entreprises à prendre des dispositions permettant aux pères d'assurer pleinement leur rôle dans l'éducation des enfants. Pour ce faire, les employeurs prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant cinq jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette durée est portée à onze jours en cas de naissances multiples.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'accord conclu dans la branche du *négoce et des prestations de services médico-techniques* précise que l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien profes-

sionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, telles que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

De même, l'accord mixité et diversité des *sociétés d'assurance* incite les entreprises à organiser avec les salariés concernés un entretien préalable au départ en congé de maternité ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'ils le souhaitent, les salariés peuvent recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

L'accord des *ports de plaisance* comporte une disposition relative à la rentrée scolaire et accorde à cette occasion une demi-journée de congé rémunérée aux mères et pères de famille (ou l'un des deux s'ils travaillent dans la même entreprise) d'un ou plusieurs enfants de moins de dix ans. Ce même accord précise que les jours de congés pour événements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.) sont des jours ouvrables, sans condition d'ancienneté et qu'ils doivent être pris dans un délai de deux semaines autour de l'événement.

Les congés pour enfant malade sont la plupart du temps rémunérés. Ainsi l'avenant à la convention des *ports de plaisance* prévoit deux demi-journées d'autorisation d'absence payées par an et par enfant malade ou accidenté qui se déduisent des jours non rémunérés pour enfant malade prévus par la législation en vigueur (trois à cinq jours selon l'âge de l'enfant).

L'accord des *vins de Champagne* et celui des *vins cidres jus de fruit et spiritueux* permettent à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de dix jours par an, s'il justifie qu'un enfant de moins de douze ans dont il a la charge est malade et qu'un certificat médical atteste la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant. Ces journées sont rémunérées à 50 % du salaire habituel qui aurait été perçu pendant la période d'absence considérée.

L'accord de *l'enseignement technique hors contrat* n'opère aucune retenue sur la rémunération des salariés qui, sur justificatif et avec l'accord du chef d'établissement, bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour soigner un enfant malade. Il permet également aux enseignants de s'absenter six autres jours pendant lesquels ils percevront un demi-salaire.

En matière de congé exceptionnel, l'avenant à la convention collective du *personnel des agences de voyages et de tourisme* accorde un jour

ouvrable pour les cérémonies confessionnelles et laïques intéressant un descendant direct au premier degré du salarié.

L'accord en faveur des personnes en situation de handicap de la *Banque populaire* contient une disposition exceptionnelle invitant les entreprises qui le souhaitent et dans le cadre des possibilités offertes par la réglementation, à étudier la mise en œuvre des dispositions permettant le don par un salarié de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant handicapé.

XI.3. LA RUPTURE DU CONTRAT

Une vingtaine d'accords ou d'avenants concerne la rupture du contrat de travail et les indemnités de licenciement.

Deux accords portent sur les questions disciplinaires.

L'accord de la *Caisse d'Épargne* est un accord spécifique relatif au conseil de discipline national. Cette instance disciplinaire connaît des cas de rétrogradation et de projet de licenciement pour motif disciplinaire. L'accord décline les modalités de saisine ainsi que de fonctionnement et sa composition.

La convention collective des *personnels enseignant hors contrat* précise, quant à elle, que le licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits.

En général, les dispositions relatives à la rupture apportent des aménagements à la durée des délais-congés en la modulant par exemple en fonction de la catégorie professionnelle ce qui entraîne un allongement de ce délai en particulier pour les cadres. Les accords prévoient également les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés du préavis de rupture.

Tel est le cas de l'avenant à la convention collective du *personnel des agences de tourisme et de voyage*. Le salarié peut ainsi quitter son entreprise avant la fin du préavis, compris entre un et trois mois selon le grade, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis pour la période non effectuée, à condition d'aviser son employeur par écrit une semaine à l'avance. Dans ce cas, l'employeur sera dispensé du paiement du solde du préavis.

L'avenant à la convention collective nationale de l'*hôtellerie de plein air* porte sur les préavis de licenciement et de démission des cadres dirigeants. La durée de ces préavis est négociée de gré à gré et est prévue dès l'origine

dans le contrat de travail. À défaut de cette mention obligatoire, ce sont les règles relatives aux préavis des cadres qui s'appliquent. En toute hypothèse les durées négociées ne doivent pas être plus courtes que celles prévues par la loi en cas de licenciement.

En cas de démission, la convention collective des *ports de plaisance* précise que la durée du congé peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Concernant les indemnités de rupture, les accords distinguent les indemnités de licenciement, de départ à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur. En matière de retraite ils reprennent globalement les dispositions légales tant pour la procédure que pour le montant des indemnités.

Le montant des indemnités conventionnelles de licenciement est souvent plus favorable que celui prévu la loi. Les partenaires sociaux abaissent souvent le nombre d'années nécessaires pour obtenir une majoration de l'indemnité de licenciement. La loi prévoit qu'au-delà de dix ans d'ancienneté l'indemnité d'un cinquième de mois par année d'ancienneté est majorée de deux quinzièmes.

Certaines conventions collectives fixent ce seuil à cinq ans (*papiers cartons, enseignement privé hors contrat*). D'autres créent des seuils intermédiaires (dix ans, quinze ans, quinze ans et plus) ce qui s'avère également plus favorable sauf si, dans le même temps, un plafonnement des indemnités est prévu. En effet, ce plafonnement peut pénaliser les salariés qui ont beaucoup d'ancienneté et au final la loi s'avère plus généreuse.

Quelques accords prévoient des dispositifs de majoration pour âge (à partir de 55 ans majoration de 15 % pour les accords *papiers cartons* et de 5 % pour les *exploitations frigorifiques*). Mais cette majoration ne compense pas toujours le différentiel entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale de licenciement, c'est donc cette dernière qui *in fine* servira de base au calcul de l'indemnité pour les salariés ayant des carrières longues dans une même entreprise.

XI.4. LES CONTRATS PARTICULIERS

XI.4.1. Le contrat saisonnier

Contrat saisonnier

Les travaux saisonniers sont des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 19 septembre 2013, n° 12-18001 qu'une entreprise qui exerce une activité toute l'année peut quand même recourir à des contrats saisonniers.

Les juges ont retenu que *"l'activité touristique de l'employeur était caractérisée par un accroissement significatif du nombre de passagers, chaque année, à des dates à peu près fixes, et que les contrats conclus avec le salarié couvraient les trois mois de l'année pendant lesquels elle transportait le plus grand nombre de passagers"*.

Les signataires de l'avenant à la convention collective des *vins de Champagne* reprennent la formulation de la jurisprudence relative au caractère saisonnier d'un emploi et l'appliquent aux travaux viticoles ainsi qu'aux réceptions-visites. Ils instaurent également sur le même poste une priorité de réembauchage la saison suivante en fonction des besoins de l'entreprise et des capacités du salarié. Les salariés saisonniers sont rémunérés selon une grille de salaire unique commune à toutes les exploitations viticoles.

L'avenant révisant la convention collective des *ports de plaisance* définit sa saison de pleine activité du 1^{er} mars au 31 octobre de chaque année. Cette durée conditionne la durée maximale possible du contrat saisonnier. Une durée minimale d'un mois est également précisée. Le contrat saisonnier peut comporter une clause de priorité de réemploi du salarié pour la saison de l'année suivante, applicable sous réserve qu'il ait fait acte de candidature par écrit au moins deux mois avant le début de la saison considérée. Sauf accord particulier, le salarié saisonnier ne perçoit pas d'indemnité de précarité de fin de contrat.

XI.4.2. Contrat à durée indéterminée intermittent et contrat à durée déterminée d'usage

La convention des *ports de plaisance* contient des dispositions relatives aux contrats à durée indéterminée intermittents concurremment aux contrats à durée déterminée saisonniers. La durée annuelle minimale est fixée à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de douze

mois consécutifs. Il est possible d'y déroger sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur. La rémunération est lissée sur l'année.

Dans la branche de l'*enseignement privé hors contrat*, il est également possible de conclure des contrats à durée indéterminée intermittents pour les enseignants intervenant moins de 75 % de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, compte tenu de la particularité de son secteur d'activité et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois, cette même convention permet le recours au CDD d'usage. Il est expressément précisé que l'indemnité de précarité n'est pas due pour ces contrats.

XI.5. LE TRANSFERT CONVENTIONNEL DES SALARIÉS

L'année 2013 est marquée par un renouvellement important du nombre des dispositifs conventionnels de branche aménageant le transfert des personnels en cas de changement de prestataires de services. Cinq branches ont ainsi révisé leur dispositif dont certaines dispositions ont un caractère innovant.

En 1985, la Cour de cassation réunie en formation plénière a décidé que "la modification dans la situation juridique de l'employeur exigée à l'article L.122-12, al. 2, du code du travail (*L. 1224-1 nouveau*) ne peut résulter de la seule perte d'un marché" (Cass. plen., 15 novembre 1985, n° 82-41510).

Les partenaires sociaux des branches de la *prestation de services* ont alors conclu des dispositifs conventionnels de reprise des personnels en cas de perte de marché dans un souci de sécurité juridique et de stabilité de l'emploi.

À ce jour, treize branches ont conclu des dispositifs conventionnels de transfert de personnel.

Les dispositifs fixés par les partenaires sociaux déterminent, le plus souvent à partir d'un ensemble de critères cumulatifs, les conditions de transfert des salariés de l'entreprise sortante affectés au marché perdu vers l'entreprise entrante. Toutefois, le transfert des salariés ne s'opère pas de plein droit. Les salariés doivent donner leur consentement.

En 2013, cinq branches ont modifié leur accord : *transport routiers-fonds de valeur, transport interurbain de voyageurs, manutention ferroviaire, transport aérien personnel au sol et hôtels cafés restaurants*.

L'avenant à "l'accord sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire" dans le *transport interurbain de voyageurs* est particulièrement innovant.

Cette branche instaure un double mécanisme d'anticipation concernant, d'une part la détermination du périmètre des salariés transférables puis, d'autre part, la transmission de cette information indicative au nouveau prestataire. L'accord dispose ainsi qu'"afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante".

L'accord "sur la reprise d'une personne en cas de changement de prestataires" dans le *transport de fonds de valeurs* introduit pour les salariés affectés au marché transféré des droits en matière de formation. Ces derniers bénéficient d'une journée de formation sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation à ses règles sécuritaires.

L'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective nationale de la *manutention ferroviaire et travaux connexes* instaure un comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs surgissant à l'occasion d'un transfert de personnel. Il s'agit notamment de sécuriser la succession de marchés allotis.

XI.6. ACCORD RELATIF AU CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

Le chèque emploi associatif

Pour favoriser l'emploi en milieu associatif, le chèque emploi associatif (CEA) permet aux associations employant (ou souhaitant employer) au plus neuf équivalents temps plein, soit 14 463 heures dans l'année, quel que soit le nombre de salariés, à temps plein ou à temps partiel, d'alléger les formalités liées à l'embauche et à la gestion des salariés (versement du salaire, paiement des cotisations sociales).

Il concerne tous les salariés de l'association, sous réserve de leur accord à l'exception de ceux relevant du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO).

Le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire en cours d'examen au Parlement propose d'étendre le dispositif du chèque emploi associatif aux fondations.

Articles L.1272-1 et suivants du code du travail.

Les associations qui ont recours au CEA sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés et le centre national du chèque emploi associatif (CNCEA, géré par l'Urssaf d'Arras) envoie au salarié une attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire. Malgré ces dispositions qui allègent les obligations de l'employeur la branche de l'*animation* a signé un accord précisant que l'employeur fournit un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque emploi

associatif ainsi qu'une information mensuelle permettant au salarié de connaître sa rémunération de base, sa rémunération liée à son éventuelle reconstitution de carrière et sa rémunération liée à son ancienneté dans l'entreprise associative.

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-13 relatif au temps de travail</i>	04/06/1983	14/11/2013	2013/49
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 9 mise en conformité avenant n° 5 du 17/02/2011</i>	20/12/2007	06/06/2013	2013/51
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 58 forfait annuel en jour</i>	21/01/1986	02/07/2013	2013/32
APNE		Alimentaire interbranches contrat de génération	18/07/2013		2013/43
APN		Alimentaires industrie professionnalisation et DIF	27/02/2013		2013/24
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Chèque emploi associatif</i>	28/06/1988	15/04/2013	2013/34
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 5 garanties et taux de cotisation prévoyance</i>	27/02/2003	21/02/2013	2013/17
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Contrat de génération</i>	18/01/2002	24/10/2013	2014/6
APNE		Assurances sociétés contrat de génération	08/04/2013		2013/28
APN		Assurances sociétés mixité et diversité	13/05/2013		2013/43
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>N° 8 relatif au titre VI - contrat de travail</i>	31/03/2011	10/04/2013	2011/24 2013/26
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 66 bis portabilité garanties RPO</i> <i>N° 66 régime professionnel complémentaire de santé</i>	15/01/1981	19/09/2013 19/09/2013	2013/45 2013/45
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 110 régime prévoyance frais de santé</i>	20/02/1979	15/03/2013	2013/21
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires et égalité professionnelle 2013</i>	10/01/2000	05/02/2013	2013/14
APN		Banque populaire formation professionnelle	14/03/2013		2013/21
APN		Banque populaire insertion personnes handicapées	08/10/2013		2013/47
APNE		Bâtiment contrat de génération	19/09/2013		2013/48

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 14 règlements et statuts régimes de prévoyance</i> <i>N° 15 modifiant statuts et règlements des régimes</i>	01/10/2001	26/06/2013 10/12/2013	2001/46 2013/40 2014/13
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 38 prévoyance frais de soins de santé</i>	12/12/1978	06/05/2013	2013/26
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 13 relatif à la portabilité des droits</i>	13/07/1993	16/10/2013	2013/50
APNE	3107	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	06/09/2006	05/03/2013	2006/47 2013/17
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Activité partielle des salariés</i>	15/12/1987	16/10/2013	2013/49
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 62 indemnité départ retraite</i>	14/10/1981	01/01/2013	2013/20
APN		Caisse d'Épargne conseil de discipline	12/07/2013		2013/35
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	06/11/2013		2014/2
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Actualisation dispositions de la convention</i>	06/03/1953	19/12/2013	2014/12
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1956	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Contrat de génération</i>	12/07/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Contrat de génération</i>	22/04/1955	18/06/2013	2013/42
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant N° 2 à l'accord du 11/02/2010 frais de santé</i>	09/01/1969	13/03/2013	2013/19
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>N° 19 période d'essai</i>	29/03/2002	16/01/2013	2013/10
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 18 promotion et recrutement</i>	01/12/1977	07/05/2013	2013/39
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant à l'avenant n° 72 relatif au titre XV - maladie</i>	27/06/1973	04/11/2013	2014/1
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	30/12/1952	03/12/2013	2014/5
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i> <i>Avenant N° 1 à l'accord du 03/07/2013</i> <i>financement formation</i>	10/07/2006	03/07/2013 25/11/2013	2013/36 2014/4

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 contrat de génération</i>	12/07/2001	16/07/2013	2013/48
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Aménagement temps de travail sur l'année</i> <i>Insertion maintien emploi travailleurs handicapés</i>	23/06/1970	17/04/2013 17/04/2013	2013/25 2013/25
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 18 régime de prévoyance</i> <i>Avenant N° 4 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>Avenant N° 7 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	01/01/1984	16/01/2013 20/02/2013 22/10/2013	2013/11 2013/23 2013/48
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Mobilité volontaire interfédérale</i>	29/06/1987	16/01/2013	2013/11
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 2 régime complémentaire frais santé</i> <i>N° 3 modifiant taux de cotisation régime prévoyance</i>	13/12/2007	06/12/2013 06/12/2013	2014/3 2014/3
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole salarié travailleur handicapé</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	29/03/2013 21/06/2013	2013/21 2013/32
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>N° 2013-2 formation professionnelle continue</i>	21/11/1988	26/11/2013	2014/8
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant N° 7 à l'accord prévoyance du 05/12/2001</i>	24/05/1988	21/11/2013	2014/6
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	14/01/2000	24/01/2013	2013/13
APNE	3368	Électriques gazières industries prévoyance <i>N° 1 modifiant les dispositions de l'accord du 27/11/2008</i>	27/11/2008	08/10/2013	2009/1 2013/46
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 21 modifiant les articles sur le temps de travail classification</i>	27/11/2007	19/06/2013	2013/31
APN		Enseignement privé sous contrat prévoyance cadres	02/10/2013		2013/49
APN		Enseignement privé sous contrat prévoyance non-cadres	02/10/2013		2013/49
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat enseignant (1446) <i>Révision convention collective nationale</i>	18/12/1986	07/01/2013	2013/35

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 45 remboursement frais de santé annexe V</i>	05/01/1994	28/06/2013	2013/32
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Formation professionnelle</i>	07/12/1976	04/11/2013	2014/12
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 80 révision de la convention collective nationale</i>	10/07/1956	12/06/2013	2013/30
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant N° 14 à l'accord prévoyance maintien du salaire</i>	21/01/1997	28/03/2013	2013/21
AIN		Formation professionnelle	14/12/2013		2014/13
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 115 relatif au contrat de génération</i>	15/04/1988	16/12/2013	2014/5
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i> <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i>	11/12/1979	10/06/2013 06/12/2013	2013/43 2014/8
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Affectations temporaires du personnel</i>	30/06/1972	12/11/2013	2013/52
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	13/03/1969	16/12/2013	2014/8
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i>	27/04/2000	30/09/2013	2013/47
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant à l'accord du 24/10/2007 - épargne salariale</i>	17/12/1987	05/02/2013	2013/20
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 29 préavis cadres dirigeants</i> <i>Avenant N° 9 à l'accord du 09/03/2004 régime de prévoyance</i>	05/07/1991	11/04/2013 07/11/2013	2013/26 2014/8
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 18 reprise personnel changement prestataire</i> <i>Santé au travail et emploi des seniors</i>	30/04/1997	20/03/2013 11/07/2013	2013/23 2014/8
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Modifiant l'article 8 bis de la convention collective nationale</i>	18/12/1952	17/06/2013	2013/45

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	29/05/1956	03/12/2013	2014/5
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>N° 1 régime de prévoyance</i>	21/03/2012	06/02/2013	2012/50 2013/46
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Contrat de génération</i>	03/12/1993	27/09/2013	2013/44
CCNE	3124	Laitière industrielle (112) <i>N° 2 régime de prévoyance</i>	20/05/1955	15/10/2013	2013/51
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) <i>N° 4 modification de la durée mandat représentation</i>	22/06/2004	03/12/2013	2014/5
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 21 révision des articles 15 ter et quater de la convention collective nationale</i>	06/01/1970	23/07/2013	2013/36
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	09/04/1997	17/01/2013	2013/15
APNE		Métallurgie contrat de génération	12/07/2013		2013/31
APN		Métallurgie insertion emploi personnes handicapées	12/12/2013		2014/9
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant N° 9 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 prévoyance</i>	16/04/1993	06/03/2013	2013/20
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 38 prévoyance</i>	16/06/1996	16/01/2013	2013/16
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>N° 18 portabilité de la prévoyance</i>	31/01/2000	29/11/2013	2014/5
APNE		Papiers cartons contrat de génération	04/07/2013		2013/36
CCN	3011	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 39 indemnités licenciement et retraite</i>	04/12/1972	02/05/2013	2013/30
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 35 indemnités licenciement mise en retraite</i>	20/01/1988	02/05/2013	2013/30
APN		Papiers cartons régime de prévoyance	25/02/2013		2013/21
CCN	3068	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 39 indemnités licenciement et retraite</i>	21/12/1972	02/05/2013	2013/30

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 34 indemnités licenciement mise en retraite</i>	16/02/1988	02/05/2013	2013/30
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant à l'accord de prévoyance des salariés</i>	06/04/1956	03/07/2013 25/09/2013	2013/34 2013/49
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i> <i>Accord collectif relatif au contrat de génération</i>	01/06/1989	18/09/2013 13/11/2013	2014/3 2014/6
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Indemnité de départ à la retraite</i>	03/12/1997	26/09/2013	2013/44
CCN		Photographie professions (3168) <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	13/02/2013	20/12/2013	2013/21 2014/10
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Forfait-jours modifiant l'annexe VI</i>	01/07/1960	15/05/2013	2013/29
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord cadre sur l'égalité professionnelle</i> <i>Refonte et réécriture des articles de la convention collective nationale</i>	16/03/1982	26/03/2013 03/10/2013	2014/10 2014/10
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Régime prévoyance frais de soins de santé</i>	15/02/1985	03/06/2013	2013/35
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>N° 5 maladie et prévoyance</i>	13/12/2006	31/05/2013	2013/38
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Contrat de génération</i>	06/12/1971	30/09/2013	2013/48
CCN		Régies de quartier (3105) <i>N° 2 complémentaire santé</i>	02/04/2012	13/12/2013	2013/4 2014/9
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	18/12/1972	15/01/2013	2013/9
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 45 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant N° 2 à l'avenant N° 42 prévoyance et action sociale</i>	18/03/1988	25/01/2013 03/12/2013	2013/16 2014/8
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Accord de révision partielle salaires et classifications</i> <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	20/07/1976	20/06/2013 26/09/2013	2013/33 2013/48
AIN		Sécurisation de l'emploi - parcours professionnels	11/01/2013		2013/9

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCN		Services à la personne entreprises (3127) <i>N° 1 protection sociale</i>	20/09/2012	25/04/2013	2012/45 2013/22
APNE		Spectacle intermittents formation professionnelle <i>Modalités d'accès formation - DIF</i>	06/07/2007	29/03/2013	2007/43 2013/24
CCNE	3372	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Diverses modifications de la convention collective nationale</i>	03/02/2012	22/10/2013	2012/26 2014/9
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 6 RMAG indemnités primes Contrat de génération</i>	31/01/2008	27/02/2013 03/09/2013	2013/22 2014/11
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Avenant N° 6 modifiant certains articles de la convention collective nationale</i>	15/12/1993	25/03/2013	2014/13
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Clause de non-concurrence Contrat de génération</i>	10/12/1985	29/10/2013 29/10/2013	2014/3 2013/51
APNE		Transformation laitière emploi des salariés âgés	04/01/2013		2013/13
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Régime de prévoyance personnel non cadre Annexe VI transfert personnel assistance escale</i>	22/05/1959	03/07/2013 05/07/2013	2013/36 2013/33
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Protection santé obligatoire - transport sanitaire Avenant N° 1 à accord garantie emploi - transport voyageurs Reprise du personnel - transport fonds et valeurs</i>	21/12/1950	15/04/2013 20/09/2013 08/11/2013	2013/23 2013/52 2014/2
APNE		Travail temporaire sécurisation des parcours	10/07/2013		2013/32
APNE		Travaux publics contrat de génération	19/09/2013		2013/45
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Mise en place forfait jours N° 79 modification articles de la convention</i>	14/11/1957	11/01/2013 23/10/2013	2013/10 2013/47
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	06/02/2001	18/11/2013	2014/3
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention (mise à jour)</i>	13/02/1969	15/03/2013	2013/37

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	12/03/1993	10/12/2013	2014/5
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/1961	17/01/2013	2013/11
CCRE		Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Avenant modifiant l'avenant relatif à la mensualisation</i>	12/04/1976	20/12/2013	2014/6
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>N° 9 modifiant article 7.1 sur le congé parental</i>	15/07/2009	26/06/2013	2014/10
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Avenant de mise en conformité des articles de la convention</i>	09/07/1985	12/06/2013	2013/30
NIVEAU DÉPARTEMENTAL / LOCAL					
CCDE		Métallurgie Loiret (1966) <i>Dispositions de la convention et mensualisation (mise à jour)</i>	31/01/1997	18/11/2013	2014/1
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Avenant à la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	05/07/1991	23/04/2013	2013/25
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Accord de révision des articles de la convention</i>	04/02/1976	12/07/2013	2013/35
CCDE		Métallurgie Moselle (714) <i>Mensualisation - période d'essai licenciement</i>	01/02/1973	01/07/2013	2013/34
AIFA		Ports et manutention CCN unifiée Bordeaux (3017) <i>Protocole d'accord relatif aux rémunérations</i>	15/04/2011	16/04/2013	2013/44
AIC		Marseille zone touristique ouverture dimanche <i>Avenant modifiant les articles de l'accord du 02/11/2011</i>	02/11/2011	07/01/2013	2012/2 2013/17

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

EN 2013

DONNÉES GÉNÉRALES

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les différents types de textes⁽¹⁾ signés en entreprise en 2013 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les interprétations sont fragiles dans la mesure où les données revêtent un caractère provisoire : elles ne portent que sur les textes enregistrés au 31 décembre 2013. Les textes signés en 2013 mais enregistrés ultérieurement ne sont pas comptabilisés.

Plus de 39 000 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2013, soit un nombre stable par rapport à 2012. Les nombreux accords issus du dispositif "contrat de génération" compensent numériquement la baisse du nombre d'accords sur la prévention de la pénibilité du travail, et surtout, sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les plans d'action établis dans le cadre du même dispositif contribuent également à accroître le volume de décisions unilatérales prises en 2013 (+ 15 %).

Tous modes de ratification confondus, les textes sur l'épargne salariale sont moins nombreux en 2013 malgré les possibilités de déblocage exceptionnel des sommes issues de l'intéressement et de la participation, qui nécessitent parfois la signature d'accords ou de décisions unilatérales. La hausse du forfait social, dans un contexte économique toujours fragile, a pu limiter l'intérêt de la mise en place ou de la révision de dispositifs d'épargne salariale.

1) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Éléments de définition et de cadrage juridique

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des normes collectives qui régulent les relations de travail, sont adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, et s'inscrivent dans le cadre plus général du code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 90, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective ; lois Aubry I et II des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail ; loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles ont permis, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur l'essentiel des thèmes par des représentants élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité et au respect de formalités spécifiques. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociations avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, les

conditions de négociation avec des instances élues ou mandatées sont encore plus largement ouvertes en l'absence de délégué syndical : en l'absence d'accord de branche étendu, les élus du personnel d'entreprises de moins de 200 salariés peuvent négocier sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif. Les accords signés doivent alors être validés par une commission de branche dans un délai de quatre mois.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale⁽²⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. Les organisations syndicales sont tenues d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour être reconnues représentatives d'une part, habilitées à négocier et à conclure un accord collectif d'autre part. Les organisations signataires d'accords doivent par ailleurs représenter ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux mêmes élections⁽³⁾.

Des obligations de négocier sur plusieurs thèmes

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement les entreprises d'au moins 50 salariés, pour lesquelles la désignation de délégués syndicaux est facilitée.

L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de novembre 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et l'égalité salariale entre femmes et hommes en 2006.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne les allègements généraux de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales. En l'absence de négociations annuelles sur les salaires, les allègements de cotisations sont réduits de 10 % la première année, et supprimés intégralement si aucune négociation n'a été ouverte au bout de trois années consécutives.

2) Ce volet de la loi fait suite à la "position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.

3) De façon transitoire, l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures permet aux entreprises n'étant pas en mesure de faire état des résultats obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles (résultats non dépouillés en cas de quorum non atteint par exemple), de procéder à un référendum auprès des salariés afin de valider les accords signés.

De même, les obligations portant sur l'égalité professionnelle ont évolué puisque l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit désormais une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012. La loi du 9 novembre 2010 établissait initialement que ces accords ou plans devaient fixer des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre, sur au moins deux (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de 300 salariés ou plus) des huit domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunérations effectives, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité familiale. Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 a porté le nombre minimal de domaines d'action à aborder dans les textes à trois pour les entreprises de moins de 300 salariés, à quatre pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et rendu obligatoire le thème de la rémunération.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans sont par ailleurs obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées.

L'article 87 de la loi du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, en date du 17 décembre 2008, visait à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, et de 50 à 300 salariés non couverts par un accord de branche, étaient alors tenues de parvenir à l'élaboration d'un texte (accord ou plan d'action) au plus tard en 2010, sous peine de s'exposer à une pénalité financière.

La loi du 1^{er} mars 2013 substitue aux accords et plans seniors le dispositif "contrat de génération". Cette loi permet notamment aux entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe employant 50 à 299 salariés, de bénéficier d'aides à l'embauche de jeunes salariés et au maintien simultané de seniors dans l'emploi, à condition qu'elles soient couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise sur le contrat de génération ou par un accord de branche (dans ce dernier cas, seul le

diagnostic sur la situation de l'emploi est à déposer par les entreprises). La loi impose également à l'ensemble des entreprises d'au moins 300 salariés, ou appartenant à des groupes d'au moins 300 salariés, d'établir des accords ou plans d'action qui doivent comporter des engagements sur trois thématiques : l'intégration des jeunes salariés, le recrutement et le maintien en emploi des salariés âgés, la transmission des compétences. Les accords et plans d'action ont une durée de validité de trois ans maximum.

D'autres évolutions législatives concernant la négociation collective sur l'emploi ont marqué 2013. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013⁴⁾, instaure la possibilité de signer des accords de "maintien de l'emploi". Ces accords, d'une durée maximum de deux ans, offrent à l'employeur la possibilité d'aménager provisoirement le temps de travail et surtout les rémunérations⁵⁾ en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Les organisations signataires de ces accords doivent avoir obtenu au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Les salariés qui refusent que les dispositions de l'accord affectent celles de leurs contrats de travail s'exposent à un licenciement économique.

La loi du 14 juin 2013 inscrit également dans le droit la possibilité de négocier le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et précise les conditions de validité des accords qui en sont issus. Ces accords doivent notamment contenir l'intégralité du PSE et être signés par des organisations qui représentent la majorité absolue des suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles. Ils n'ont rien d'obligatoire, l'employeur pouvant toujours privilégier la décision unilatérale.

1.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de

4) *Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés », signé par le MEDEF, l'UPA et la CGPME pour le patronat, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC du côté des organisations de salariés.*

5) *Les rémunérations revues à la baisse ne doivent pas concerner les salaires dont le taux horaire est inférieur ou égal au taux du SMIC majoré de 20 %, ni être amenées en dessous de ce seuil.*

ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour 2013 dans cette contribution sont **provisaires**. Ils reposent sur les seuls textes **signés en 2013 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014**. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile et enregistrés lors du premier semestre de l'année suivante n'est pas traitée dans cette publication. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. La non prise en compte de ces textes n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires :

- en premier lieu parce qu'elle donne une image plus ou moins déformée de l'activité de signature de textes durant l'année étudiée. Les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent, des acteurs qui les signent, etc. à ceux déposés le reste de l'année. Certaines thématiques impliquent le respect d'un calendrier de signature et de dates de dépôt des textes concentrées sur la fin d'année. Les textes sur ces thèmes peuvent n'être enregistrés qu'en début d'année suivante et ne pas être comptabilisés dans ce bilan. S'ils sont nombreux, leur traitement peut aussi entraîner un retard d'enregistrement de textes sur d'autres thèmes.
- en second lieu parce que les analyses en évolution consistent en une comparaison de données enregistrées sur une période identique (du 1^{er} janvier au 31 décembre), et pour lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre. Ainsi, en 2010, alors que la comparaison des données provisoires donnait l'impression d'une intensification de l'activité de signature des textes, les données définitives ont infirmé cette tendance (augmentation de 18 % du nombre de textes signés par les représentants du personnel entre 2009 et 2010 sur données provisoires, baisse d'environ 10 % sur données consolidées par les enregistrements en 2011 de textes signés en 2010). Ce décalage entre tendances établies sur données provisoires et données définitives était lié à une différence importante des volumes de textes signés mais non enregistrés au 31 décembre pour les deux années comparées (dans le cas présent, 2009 et 2010) : 44 % des accords signés en 2009 contre 31 % des accords signés en 2010 avaient été enregistrés durant l'année civile suivant celle de leur signature.

Même si cet écart entre les évolutions observées sur données provisoires et définitives revêt un caractère exceptionnel, lié au dépôt de nombreux textes sur l'emploi des seniors fin 2009, **il convient d'insister**

sur la fragilité des tendances estimées sur un an. Elles résultent d'une convention et peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, suite à des dispositions légales particulières. **Elles sont par ailleurs susceptibles d'être révisées.**

1.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises auprès des UT des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité des périmètres variables (de l'établissement au groupe), et une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accord et des constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (voir *infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. De ce fait, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et accords ratifiés par référendum auprès des salariés, textes qui portent principalement sur l'épargne salariale⁽⁶⁾, sont traités pour l'essentiel dans une partie spécifique.

6) 82 % de l'ensemble des décisions unilatérales et accords ratifiés par référendum portent sur l'épargne salariale.

II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2013

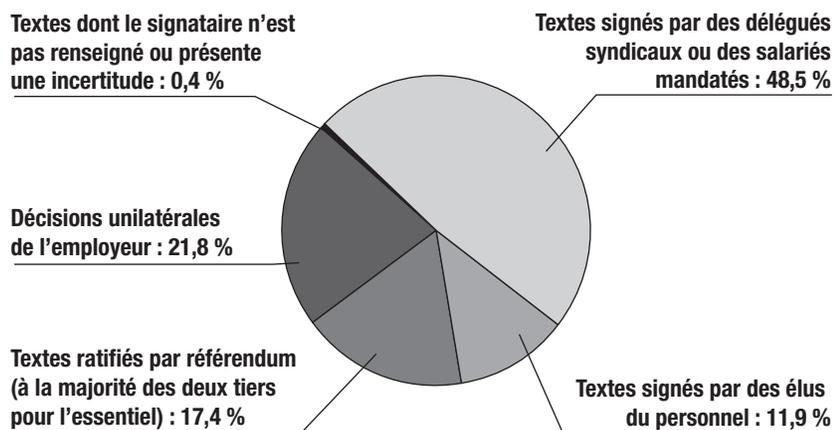
II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES EN 2013

Les types de textes enregistrés et signés se décomposent en 2013 de manière très semblable à 2012.

Près de 89 000 textes ont été enregistrés courant 2013 dans les UT des DIRECCTE. Un quart de ces textes n'entre pas dans le champ d'analyse, ayant été signés antérieurement à 2013. 148 autres textes ont été écartés du fait d'informations incohérentes ou trop incomplètes les concernant. Ce bilan repose au final sur l'analyse d'environ 65 000 accords et autres textes.

Trois textes sur cinq ont été élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel. Les négociations ne sont pas avérées pour les deux cinquièmes restants qui sont des décisions unilatérales de l'employeur (22 %) et ratifications par référendum auprès des salariés (17 %).

Répartition des textes signés et enregistrés en 2013



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants impliquant la signature de représentants du personnel, huit sur dix ont été signés par des délégués syndicaux (DS) ou, en de rares occasions, par des salariés mandatés par des organisations syndicales, deux sur dix par des représentants élus (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel).

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2013

Les données disponibles pour l'année étudiée n'étant pas exhaustives au moment de l'écriture de cette publication, l'analyse des tendances consiste en la comparaison de données enregistrées durant une période similaire, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année (voir *supra*). Les textes signés et enregistrés en 2013 sont donc comparés aux textes signés et enregistrés en 2012. Les textes signés en 2012 mais enregistrés en 2013 ne sont donc pas considérés.

La comparaison des données provisoires des années 2013 et 2012 témoigne d'une stabilité globale du nombre de textes établis en entreprise (65 138 textes en 2013 contre 65 319 en 2012). Les accords signés par les délégués syndicaux (+ 1 %) contribuent à cette stabilité, et ceux signés par les élus du personnel sont en très légère hausse (+ 4 %). La baisse du nombre de ratifications par référendum (- 18 %), renvoie à celle du nombre de textes traitant d'épargne salariale (voir *III.2. L'épargne salariale*). Elle est contrebalancée par une augmentation du nombre de décisions unilatérales (+ 15 %), principalement liée au dispositif du "contrat de génération".

Pour plus d'information sur le contrat de génération

Partie 2 – Les chantiers sociaux en lien avec la grande conférence sociale :
III. Le contrat de génération

Partie 3 – La négociation collective par thèmes : VIII. La négociation sur le contrat de génération

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2013 et évolution estimée par rapport à 2012 selon le mode de conclusion

Types de textes	Textes signés en 2013 ^(a)	Évolution sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	39 363	+ 1 %
<i>dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	31 586	+ 1 %
<i>dont textes signés par des élus du personnel</i>	7 777	+ 4 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	11 317	- 18 %
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	14 211	+ 15 %
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	247	- 24%
Total des textes enregistrés et exploités	65 138	0 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires pour 2013 : seuls les accords signés en 2013 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014 sont comptabilisés. Sur 65 286 textes enregistrés dans l'ensemble des UT, 65 138 ont été pris en compte. Les 148 textes non exploités ont été écartés en raison d'informations jugées insuffisantes, d'erreur de saisie ou d'une incertitude sur la nature de ces textes.

(b) Méthodologie : évolution annuelle estimée en comparant le nombre de textes signés en 2013 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2014 au nombre de textes signés en 2012 et enregistrés au 1^{er} janvier 2013 (donc une partie seulement des textes signés en 2012).

II.3. TYPES DE TEXTES SIGNÉS PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les trois quarts des textes signés par les délégués syndicaux sont des accords

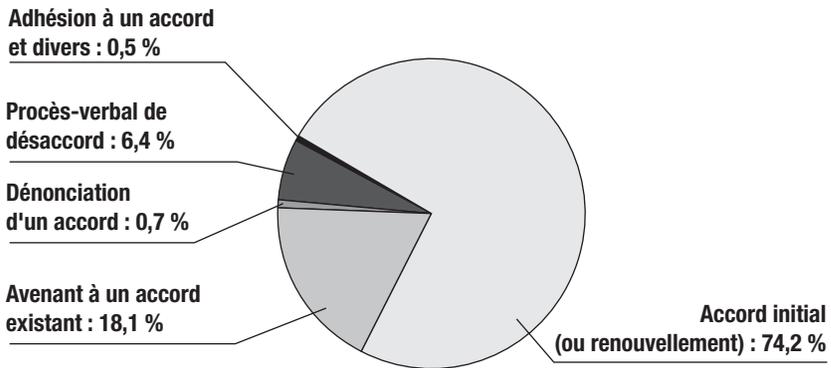
Les trois quarts des textes signés par les délégués syndicaux sont des accords initiaux ou des renouvellements d'accords anciens. Cette proportion est équivalente à celle observée en 2012 et supérieure de deux points à ce qui était constaté les années précédentes. Si, en 2012, la légère surreprésentation des accords et renouvellements d'accords était due principalement à la signature de nouveaux textes sur la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle⁽⁷⁾, elle résulte en 2013 des nombreux accords initiaux relatifs au contrat de génération (voir I.1. *Cadre juridique* et III.1. *Les thèmes des accords*).

Les procès-verbaux de désaccord représentent depuis 2009 entre 5 % et 6 % des textes. Ils sont le plus souvent utilisés par les entreprises pour signifier à l'administration que des négociations annuelles obligatoires ont été menées bien qu'elles n'aient pas débouché sur un accord. En 2013,

⁷⁾ Voir I.1. *Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2012*, et III.1. *Les thèmes des accords signés par les syndicats en 2012 du Bilan de la négociation collective 2012*.

on en dénombre un peu plus de 2 000, soit un volume supérieur respectivement de 11 % et 35 % à ceux de 2012 et 2011. Ils portent neuf fois sur dix sur les salaires et primes. Le contexte économique a probablement contribué à compliquer les négociations salariales dans certaines entreprises et à accroître les désaccords sur ces questions.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2013^(a)



Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2013, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés (31 586 textes).

II.4. LE CALENDRIER DE SIGNATURE DES ACCORDS D'ENTREPRISE POUR 2012

Le calendrier de signature des accords ne peut être étudié qu'à partir de données définitives. Comme expliqué plus haut, une proportion significative d'accords signés au second semestre est enregistrée l'année suivante. Les données présentées dans cette partie sont donc les résultats définitifs de 2012 et non les résultats provisoires de 2013.

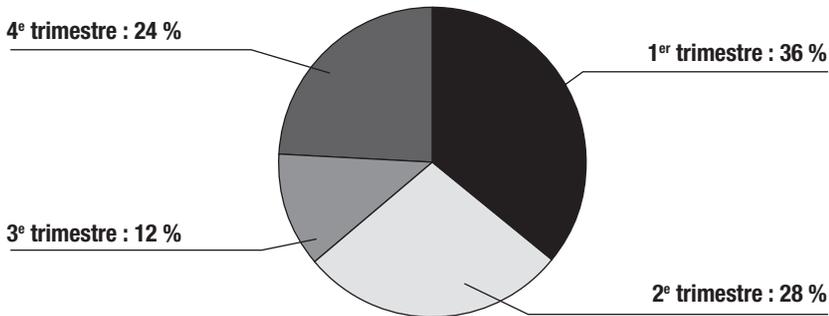
Structurellement, la négociation collective sur les rémunérations se concentre sur le premier semestre de l'année. L'année 2012 n'a pas dérogé à cette tendance : 64 % des accords sur les salaires et primes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin. La signature, début 2012, d'accords sur l'égalité professionnelle, dont les mesures pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont une composante, contribue même à accroître la part des textes déposés au premier trimestre parmi ceux abordant les salaires et primes.

Les textes sur l'épargne salariale sont, quant à eux, habituellement plus fréquemment signés au deuxième trimestre (38 % des textes en 2012). Cela découle notamment d'un effet calendaire relatif aux accords d'intéressement : pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales pour les sommes versées

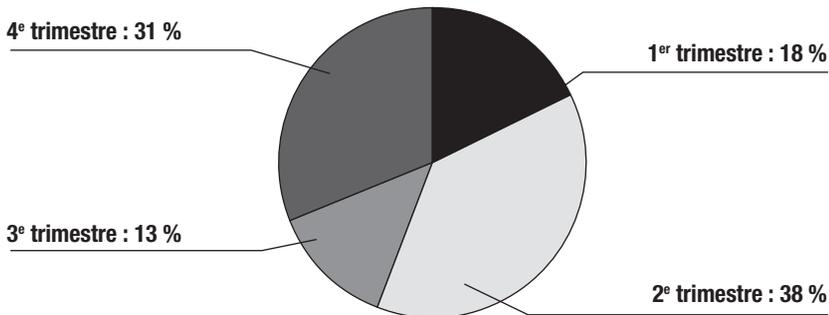
au titre de l'exercice en cours, un accord doit être conclu avant le 30 juin de la même année.

En 2012, un second pic est toutefois observé au dernier trimestre (31 % des textes sur l'épargne salariale). Il tient principalement à la signature de textes sur les plans d'épargne d'entreprise (PEE) en fin d'année : dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises disposant de régime de participation étaient tenues, avant le 1^{er} janvier 2013, de prévoir la possibilité pour les salariés d'alimenter leur PEE avec les sommes issues de la participation. Celles qui ne disposaient pas de PEE ont donc dû à la fois établir des accords réglementant l'épargne d'entreprise et modifier leurs accords de participation. Une proportion non négligeable d'entreprises l'a fait peu de temps avant la date butoir prévue par la loi.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2012



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2012



Source : ministère du travail, de l'emploi du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde. Les textes étant plus ou moins longs et complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont alors sous-évalués⁸⁾.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse se centrera sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux principalement, salariés mandatés exceptionnellement) qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents. Bien que ces textes soient de plusieurs types (accords et renouvellements d'accords, mais aussi avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations), ils sont appelés "accords" dans la suite du texte par souci de simplification.

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, feront plus loin l'objet d'analyses sur un champ élargi.

8) C'est notamment le cas lorsque les thèmes abordés sont nombreux ou lorsque certains apparaissent comme centraux et limitent la visibilité d'autres, plus périphériques. Des accords issus des négociations annuelles obligatoires sont par exemple fréquemment enregistrés dans les seules rubriques "salaires et primes" et/ou "temps de travail" bien qu'ils traitent parfois d'autres thèmes tels que les classifications, la formation professionnelle, l'insertion des travailleurs handicapés, etc. De même, l'ensemble des domaines d'action censés être abordés dans le cadre des accords égalité professionnelle ou contrat de génération sont rarement intégralement recensés (voir supra).

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2013

Les thèmes de négociation en 2013 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

Thèmes abordés dans les accords ^(a) signés par des syndicats	2013 <i>(données provisoires)</i>		Rappel : nombre d'accords et fréquences en 2012 et 2011 <i>(données définitives)^(d)</i>			
	Nombre d'accords ^(a)	% de textes abondant chaque thème ^(b)	2012		2011	
			Nb	%	Nb	%
Total des accords^(a)	31 514		41 359		39 198	
Salaires et primes	10 535	33 %	14 380	35 %	14 286	36 %
Temps de travail	6 773	21 %	9 179	22 %	9 214	24 %
Emploi	5 485	17 %	4 088	10 %	3 875	10 %
Égalité professionnelle	3 501	11 %	7 135	17 %	6 409	16 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 322	7 %	3 787	9 %	3 532	9 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 117	7 %	2 900	7 %	2 998	8 %
Conditions de travail	1 197	4 %	2 232	5 %	1 512	4 %
Formation professionnelle	449	1 %	756	2 %	798	2 %
Classification	365	1 %	643	2 %	623	2 %
Participation, intéressement, épargne salariale ^(c)	5 928	19 %	7 388	18 %	6 582	17 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2014, 10 535 textes signés en 2013 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 33 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés par des délégués syndicaux.

(b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.

(c) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et abordant le sujet. Les accords signés par des élus du personnel, ainsi que les textes ratifiés par référendum et les décisions unilatérales ne sont pas comptabilisés (ils le sont en revanche dans la partie III.2. sur l'épargne salariale). En outre, ce chiffre ne tient pas compte des textes portant sur l'épargne salariale déposés auprès des services territoriaux de Paris.

(d) Bien qu'appelées "définitives" les données peuvent encore évoluer : les quelques accords enregistrés avec un retard supérieur à un an ne changent cependant que très marginalement les résultats.

La multiplication des accords sur l'emploi, principalement liée au contrat de génération

L'année 2013 a été marquée par l'entrée en vigueur de plusieurs dispositifs touchant aux négociations collectives en matière d'emploi. 5 500 accords

signés par les délégués syndicaux évoquent ce thème (+ 88 % par rapport aux données comparables de 2012). La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération incitait les entreprises et groupes de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche à signer un accord ou établir un plan d'action pour bénéficier d'aides à l'embauche de jeunes salariés. Elle imposait également la signature d'accords ou plans d'action aux entreprises et groupes d'au moins 300 salariés sous peine de pénalité financière. Près de 2 800 accords issus de ce dispositif ont ainsi été signés par des délégués syndicaux et enregistrés en 2013⁽⁹⁾. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, quatre textes sur cinq ont été ratifiés par des délégués syndicaux et sont à ce titre comptabilisés dans ce bilan. Dans les entreprises plus petites, moins dotées en instances représentatives du personnel, les textes relatifs au contrat de génération ont davantage pris la forme de plans d'action unilatéraux : c'est le cas d'un texte sur deux établis dans des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, et de 85 % des textes établis dans des entreprises de moins de 50 salariés⁽¹⁰⁾.

Pour plus d'information sur le contrat de génération

Partie 2 – Les chantiers sociaux en lien avec la grande conférence sociale :
III. Le contrat de génération

Partie 3 – La négociation collective par thèmes : VIII. La négociation sur le contrat de génération

Les accords de maintien de l'emploi et les accords plan de sauvegarde de l'emploi signés dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi restent en revanche en nombre limité : moins d'une dizaine de textes pour les premiers, moins d'une trentaine pour les seconds. Le dispositif étant entré en vigueur en milieu d'année, il faudra davantage de recul pour observer son appropriation effective par les entreprises.

Quelques textes s'inscrivant dans des démarches proches de celle visée par les accords de maintien de l'emploi, mais s'appuyant sur un cadre juridique plus classique, sont toutefois à signaler. Ces accords, peu nombreux également (moins d'une cinquantaine), mais conclus pour partie dans de très grandes entreprises, consistent le plus souvent en la remise en cause d'éléments du statut collectif des salariés (notamment en matière de temps de travail) et/ou au gel de rémunérations en contrepartie d'engagements plus ou moins explicites de l'employeur en matière d'emploi.

9) D'autres ont été enregistrés plus tard.

10) Les tailles indiquées ici sont celles des entreprises. Ces entreprises de moins de 50 salariés peuvent être concernées par l'obligation ou par l'incitation lorsqu'elles appartiennent à des groupes plus grands.

Les textes portant sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail conclus en 2011 et 2012 limitent l'intérêt d'accords collectifs sur ces thèmes en 2013

Les obligations en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes ainsi que sur la prévention de la pénibilité du travail instaurées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites s'étaient traduites par le dépôt d'un nombre élevé de textes au cours du premier semestre 2012 (voir *La négociation collective en 2012*). En dépit d'une date limite de dépôt fixée au 31 décembre 2011, de nombreuses entreprises assujetties aux obligations avaient en effet eu besoin de quelques semaines ou mois supplémentaires pour réaliser les diagnostics requis et mener à bien les procédures de négociation, et avaient ainsi déposé leurs textes en 2012. En 2013, ces entreprises désormais couvertes par des accords collectifs, le plus souvent pour une durée de trois ans, ne sont pas tenues de rouvrir des négociations sur les mêmes thèmes. Les signatures de textes sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail diminuent donc nettement (respectivement - 39 % et - 28 %).

Moins d'accords sur les salaires et primes en 2013 : un effet de la conjoncture économique ?

Un tiers des accords signés par les délégués syndicaux en 2012 portent sur les "salaires et primes". Au cœur des négociations annuelles obligatoires (NAO), ce thème reste le plus abordé dans les accords d'entreprise mais connaît un apparent fléchissement par rapport à 2012 (- 8 %). Celui-ci résulte de la combinaison de plusieurs causes :

- la chute du nombre d'accords sur l'égalité professionnelle, qui intègrent parfois les thèmes des salaires et primes, et qui sont beaucoup moins nombreux en 2013,
- à un degré moindre, la diminution du nombre d'accords sur la prime de partage des profits (PPP) (- 35 %), comptabilisés dans cette rubrique bien qu'ils relèvent de dispositifs assimilables à de l'épargne salariale,
- enfin, comme le suggère le nombre de procès-verbaux de désaccord en augmentation (voir *supra*), il est possible que la conjoncture économique dégradée ait compliqué certaines négociations sur les rémunérations, limitant ainsi le nombre d'entre elles qui ont abouti à un accord collectif.

Autre thème essentiel de négociation collective, le temps de travail, abordé dans 21 % des accords, connaît une baisse plus mesurée et principalement liée à l'association fréquente de ce thème aux accords sur l'égalité profes-

sionnelle entre hommes et femmes. De fait, indépendamment des accords “égalité professionnelle”, le volume d’accords sur ce thème est stable.

Très légère baisse du nombre d’accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l’expression des salariés

Le nombre d’accords sur “le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l’expression des salariés” se replie en 2013 (- 8 %) alors qu’il avait nettement progressé de 2009 à 2012. La réforme de la représentativité syndicale conférant une importance capitale aux résultats aux élections professionnelles avait probablement conduit les acteurs de la négociation d’entreprise à se montrer plus vigilants au moment de l’organisation du scrutin pendant cette période : les accords permettaient alors aux partenaires sociaux de se donner du temps pour organiser les élections en les décalant ou en prorogeant les mandats de représentants du personnel. Depuis le 1^{er} janvier 2013, toutes les entreprises étant supposées avoir adopté le nouveau régime de représentativité, une interprétation possible est que de tels accords sont désormais moins nécessaires.

III.2. L’ÉPARGNE SALARIALE

Parmi les accords signés par des délégués syndicaux⁽¹¹⁾, un cinquième concerne un ou plusieurs dispositifs d’épargne salariale (intéressement, participation, plans d’épargne d’entreprise, plans d’épargne retraite collectifs). Ces accords ne constituent eux-mêmes que 20 % de l’ensemble des textes sur l’épargne salariale, qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n’impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d’entreprise, ratification par référendum, décision unilatérale de l’employeur.

¹¹⁾ Comme les années précédentes, ce chiffre ne tient pas compte des textes portant sur l’épargne salariale et déposés auprès des services territoriaux de Paris, qui utilisent leur propre système d’information pour la gestion des textes sur ce thème.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2013 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée** entre 2012 et 2013 <i>(comparaison de données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale, dont* :	30 385	- 9 %
Intéressement	15 922	- 10 %
Participation	5 728	+ 51 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	7 566	- 19 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	2 462	- 23 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

*Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

**Estimation à partir des données provisoires disponibles aux 31 décembre 2012 et 2013. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris ne sont pas comptabilisés.

30 385 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur ont été établis et enregistrés en 2013 sur l'épargne salariale. Cela représente 3 000 textes de moins (- 9 %) qu'en 2012. Ces textes, qui peuvent être multithèmes, concernent principalement l'intéressement (52 %) et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne d'entreprise (25 %). Cette baisse concerne l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale à l'exception de la participation (plus de 5 000 textes signés sur ce dernier thème, soit une hausse de 51 % par rapport aux données comparables de 2012).

L'augmentation du nombre de textes sur la participation relève principalement d'accords établis dans le cadre de la loi du 28 juin 2013 sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement. Cette loi permettait aux salariés bénéficiaires de l'un de ces dispositifs de débloquer, à titre exceptionnel et dans la limite de 20 000 euros, les droits à participation et les sommes attribuées au titre de l'intéressement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (ou un plan d'épargne interentreprises), ces sommes étant en principe indisponibles pendant cinq ans. Des accords collectifs ou décisions unilatérales de l'employeur étant nécessaires pour débloquer les sommes issues des fonds investis dans l'entreprise, plus de 2 000 textes⁽¹²⁾ sur le déblocage exceptionnel de la participation et l'intéressement ont été établis en 2013 (près de 1 400 sur la participation, près de 700 sur l'intéressement).

12) 2 100 textes ont été identifiés comme relevant de ce déblocage exceptionnel de la participation, mais il est probable que d'autres textes sur le même dispositif aient juste été enregistrés comme abordant la participation. On peut donc considérer que ce chiffre sous-estime légèrement le nombre de textes sur le déblocage des sommes liées à la participation.

Malgré ces débloques exceptionnels, le nombre de textes sur l'intéressement diminue de 10 %. Particulièrement fragilisées économiquement, les entreprises⁽¹³⁾ ont pu juger peu opportun de signer de nouveaux textes sur ce thème. La hausse du forfait social de 8 à 20 %⁽¹⁴⁾ a pu les en dissuader davantage.

Ces arguments peuvent également être invoqués pour expliquer la baisse du nombre de textes sur les autres dispositifs d'épargne salariale : le plan d'épargne d'entreprise (- 19 %) et le plan d'épargne retraite collectif (- 23 %), même si les volumes atteints en 2012 étaient particulièrement élevés du fait notamment d'obligations liées à la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 (voir *La négociation collective en 2012*).

13) Le nombre de défaillances d'entreprises a atteint en 2013 un niveau équivalent à celui de 2009 : <https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html>

14) Loi de finances rectificative pour 2012 n° 2012-958 du 16 août 2012.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des DIRECCTE, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont connues.

Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale

	2013 (données provisoires)	2012	2011	2010	2009	2008
Nombre total d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux	29 061	38 478	36 506	33 118	37 404	32 215
CGT	49 %	49 %	51 %	52 %	53 %	54 %
CFTC	20 %	21 %	24 %	27 %	30 %	33 %
CFDT	57 %	57 %	58 %	60 %	61 %	61 %
CFE-CGC	31 %	33 %	34 %	36 %	35 %	38 %
CGT-FO	34 %	38 %	41 %	43 %	44 %	44 %
Autres syndicats	15 %	16 %	16 %	17 %	17 %	16 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : sur les 29 061 accords et avenants stricto sensu ou avenants signés par des délégués syndicaux en 2013, 49 % comportent la signature de délégués syndicaux de la CGT.

Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Il s'agit des accords et avenants stricto sensu. Les procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres ne sont pas comptabilisés.

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature d'au moins un accord ou avenant sur deux signés par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽¹⁵⁾ (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) signent entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise.

Les évolutions des taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi, le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles.

Concernant ce dernier point, les taux de présence aux négociations finalisées par un accord des délégués des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national donnent un aperçu de l'évolution de la présence de ces organisations dans les entreprises. L'évolution de ce taux

15) Cf. résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/mesure-d-audience-de-la,16109.html>

permet sur le temps long d'évaluer certaines conséquences de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008. L'année 2013 marque à ce titre la fin de la transition vers le nouveau régime puisque depuis le 1^{er} janvier, toutes les entreprises dotées de délégués syndicaux sont censées avoir organisé au moins une élection de représentants du personnel et sont, de ce fait, tenues d'appliquer les nouvelles règles de représentativité (voir *I. Contexte juridique et méthodologique - Éléments de définition et de cadrage juridique*).

Évolution du taux de présence* aux négociations conclues par un accord

Organisations syndicales	Taux de présence aux négociations conclues par un accord en 2013** (% d'accords pour lesquels au moins un DS de chaque organisation citée était présent dans l'entreprise)	Évolution 2012-2013** (en points de %)	Évolution 2008-2013** (en points de %)	Évolution 2006-2008, à titre comparatif (en points)
CGT	58 %	0	- 7	0
CFTC	23 %	- 1	- 15	+ 2
CFDT	61 %	0	- 6	0
CFE-CGC	34 %	- 1	- 8	+ 1
CGT-FO	38 %	- 2	- 13	+ 1
Au moins une autre organisation syndicale	17 %	0	- 2	+ 2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : en 2013, un délégué syndical de la CGT était présent aux négociations de 58 % des accords signés, soit 7 points de moins qu'en 2008. À titre comparatif, le taux de présence des délégués syndicaux de cette même organisation aux négociations conclusives était stable de 2006 à 2008.

* La présence syndicale est établie à partir de l'étiquette syndicale des délégués syndicaux de l'entreprise présents aux négociations ayant débouché sur un accord.

** Les calculs sont réalisés sur les accords signés et enregistrés au 31/12/2013. Les données sont considérées comme provisoires pour l'année 2013 dans la mesure où tous les accords signés au 31/12/2013 ne sont pas enregistrés à cette même date. Elles sont définitives pour les années 2006 à 2012.

Depuis 2008, les taux de présence de la CGT et de la CFDT (syndicats qui ont recueilli le plus de suffrages lors de la dernière mesure d'audience avec respectivement 26,7 % et 26 % des suffrages agrégés au niveau national) aux négociations d'entreprise finalisées par des accords ont diminué de 7 points. Ceux de la CGT-FO (- 13 points), et surtout de la CFTC (- 15 points), qui ont obtenu respectivement 15,9 % et 9,3 % des suffrages agrégés nationalement, ont baissé encore plus nettement. Cette évolution s'explique probablement par le fait que dans certaines entreprises, les syndicats primaires affiliés aux confédérations n'ont pas atteint le seuil de 10 % et, par suite, n'ont pas été reconnus comme représentatifs.

Elles ont par conséquent perdu des délégués syndicaux et leur capacité à signer des accords dans davantage d'entreprises.

Bien qu'au niveau national la mesure d'audience fasse état pour la CFE-CGC d'un score comparable à celui de la CFTC, l'exception catégorielle dont bénéficie l'organisation des cadres et de l'encadrement semble avoir amorti l'impact de la nouvelle loi sur sa capacité à maintenir des délégués syndicaux et à signer des accords d'entreprise : le taux de présence de la CFE-CGC chute relativement moins (- 8 points par rapport à 2008) que celui de la CFTC ou même de la CGT-FO, dont les audiences nationales tous collèges confondus sont équivalentes ou supérieures. La CFE-CGC a en effet la possibilité d'établir sa représentativité en entreprise en atteignant 10 % des suffrages exprimés dans le seul collège "cadres et ingénieurs", éventuellement regroupé avec celui des techniciens et agents de maîtrise, et non sur l'ensemble des collèges comme c'est le cas pour les autres organisations syndicales.

Ces évolutions contrastées de la présence syndicale expliquent en grande partie les évolutions des taux de signature. Les propensions à signer de chaque organisation (c'est-à-dire le taux de signature calculé uniquement à partir des accords pour lesquels l'organisation est présente dans l'entreprise) sont quant à elles beaucoup plus stables et se révèlent même en très légère hausse pour l'ensemble des organisations depuis 2008 (+ 1 à + 3 points).

Propension à signer pour chaque organisation syndicale

(Taux de signature de chacune des organisations syndicales conditionnellement à leur participation aux négociations préalables à la signature)

	2013 <i>(données provisoires)</i>	2012	2011	2010	2009	2008
CGT	85 %	85 %	85 %	84 %	84 %	82 %
CFTC	89 %	90 %	88 %	88 %	88 %	88 %
CFDT	94 %	93 %	93 %	93 %	93 %	91 %
CFE-CGC	92 %	92 %	91 %	91 %	91 %	90 %
CGT-FO	90 %	90 %	90 %	88 %	88 %	87 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus suite à des négociations auxquelles elle a effectivement participé (signataire ou non).

Lecture : en 2013, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT a signé 85 % des accords collectifs ou avenants qui y sont conclus.

Encadré 1 : Les informations sur la présence syndicale issues de la base des accords d'entreprise

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise sont déclarées au moment du dépôt des accords

Un bordereau joint à l'accord lors de son dépôt recense les organisations syndicales représentées par des délégués syndicaux dans l'entreprise au moment de la signature du texte. Cette information sur la présence syndicale est exploitable pour les cinq grandes centrales syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC), qui sont explicitement proposées par le bordereau au dépositaire de l'accord. Les autres organisations syndicales présentes ne sont pas mentionnées dans le bordereau et sont regroupées sous une modalité unique "autre". Une information plus précise sur le nom de ces autres organisations est parfois renseignée par les agents qui effectuent la saisie des textes dans les unités territoriales (UT) des DIRECCTE. Ce recensement n'est cependant ni systématique ni uniforme selon les UT. Il ne permet donc pas une analyse par étiquette syndicale de l'évolution de la présence des organisations autres que les cinq représentatives au niveau national.

Quelques rappels sur l'interprétation des chiffres issus de la base des accords

Les proportions calculées se rapportent à des textes et non à des entreprises. Ainsi, l'organisation d'un délégué syndical d'une même entreprise est comptabilisée autant de fois que son entreprise dépose d'accords. Si pour une année donnée, cinq accords sont signés dans son entreprise, la présence de ce délégué syndical sera comptabilisée cinq fois. Si un seul accord est signé, elle ne le sera qu'une seule fois.

Par ailleurs, seules les négociations ayant abouti à la signature d'un texte sont concernées. Les participants aux négociations qui ne débouchent pas sur la signature d'un accord restent donc inconnus.

Enfin, la présence d'une organisation syndicale aux négociations d'un accord enregistré n'implique pas nécessairement que l'accord ait été signé par cette même organisation. Le texte peut avoir été ratifié par d'autres organisations présentes dans l'entreprise.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

L'industrie et les services¹⁶⁾ sont les deux secteurs qui concentrent le plus d'accords signés par des délégués syndicaux avec respectivement 36,7 % et 35,1 % des accords. Si les volumes d'accords signés dans ces deux secteurs sont très proches, les entreprises de services emploient toutefois plus de deux fois plus de salariés que les entreprises industrielles (44,2 % contre 18,1 %). Les entreprises du commerce, de l'hébergement-restauration et des transports, qui emploient un peu moins d'un tiers des salariés du secteur marchand non agricole, signent près d'un quart des accords. Enfin, à peine 4,2 % des textes signés par des délégués syndicaux émanent du secteur de la construction qui emploie pourtant près de 8 % des salariés du secteur marchand non agricole. Les différences entre ratios rapportant la signature d'accords au nombre de salariés employés dans chaque secteur reflètent à la fois leur inégale structure par taille d'entreprise (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives, et donc des accords, est faible), et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Ainsi, dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

16) À la différence de la présentation des bilans de la négociation collective des années précédentes, le secteur tertiaire a été scindé en deux, distinguant les services et le commerce.

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

SECTEUR D'ACTIVITÉ (NA17) AVEC REGROUPEMENTS	Nb. de textes signés en 2013 ^(a)	% de textes en 2013	Nb. de textes signés en 2012 ^(a)	% de textes en 2012	Effectifs salariés fin 2012 (en milliers) ^(b)	% de salariés ^(b)
INDUSTRIE, dont :	11 491	36,7%	14 750	35,9 %	3 242,6	18,1 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	967	3,1 %	1 406	3,4 %	381,7	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 744	5,6 %	2 104	5,1%	547,9	3,1 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2 037	6,5 %	2 583	6,3%	446,5	2,5 %
Fabrication de matériels de transport	875	2,8 %	1 122	2,7 %	368,9	2,1 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	349	1,1 %	446	1,1 %	111,4	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	721	2,3 %	927	2,3 %	201,3	1,1 %
Industrie chimique	763	2,4 %	1 131	2,8 %	141,6	0,8 %
Industrie pharmaceutique	341	1,1 %	450	1,1 %	81,6	0,5 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 396	4,5 %	1 750	4,3 %	284,6	1,6 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 589	5,1 %	1 899	4,6 %	394,7	2,2 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	709	2,3 %	932	2,3 %	282,4	1,6 %
CONSTRUCTION	1 330	4,2 %	1 854	4,5 %	1 417,2	7,9 %
SERVICES, dont :	10 992	35,1 %	15 317	37,3 %	7 928,0	44,2 %
Information et communication	936	3,0 %	1 361	3,3 %	706,3	3,9 %
Activités financières et d'assurance	1 958	6,2 %	2 540	6,2 %	846,2	4,7 %
Activités immobilières	760	2,4 %	1 038	2,5 %	233,3	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 130	10,0 %	4 442	10,8 %	2 897,4	16,2 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 293	10,5 %	4 681	11,4 %	1 955,7	10,9 %
Autres activités de services	915	2,9 %	1 255	3,1 %	1 289,1	7,2 %
COMMERCE, HÉBERGEMENT, RESTAURATION, TRANSPORTS, dont :	7 531	24,0 %	9 160	22,3 %	5 336,3	29,8 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 390	10,8 %	4 294	10,5 %	3 018,0	16,8 %
Transports et entreposage	3 559	11,4 %	4 105	10,0 %	1 345,5	7,5 %
Hébergement et restauration	582	1,9 %	761	1,9 %	972,8	5,4 %
Ensemble	31 344	100 %	41 081	100 %	17 924,1	100 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : 18,1 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2014 on recense 11 491 accords ou textes assimilés signés en 2013 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 36,7 % de l'ensemble.

a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole, soit 31 344 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux (ou salariés mandatés).

b) Séries longues de la DARES sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au 4^e trimestre 2012.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Le suivi statistique des accords et autres textes issus de la négociation collective dans le secteur agricole est possible depuis 2009, année à partir de laquelle ces textes ont été déposés auprès des UT des DIRECCTE. 904 textes signés en 2013 sont issus du secteur agricole. C'est 12 % de moins qu'en 2012 : le repli de la négociation sur l'épargne salariale (voir III.3. *La négociation sur l'épargne salariale*) observé tous secteurs confondus affecte particulièrement le secteur agricole dont l'essentiel des textes (83 % en 2013) concernent précisément cette thématique. Du fait des thèmes qu'ils abordent, ces textes sont le plus souvent ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur. Seulement 20 % d'entre sont signés par des représentants du personnel (14 % par des délégués syndicaux, 6 % par des élus du personnel).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2011

DOSSIER N° 2 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2012

DOSSIER N° 3 : Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant

DOSSIER N° 4 : La réforme de la représentativité patronale

DOSSIER N° 5 : Rapport sur la question des exceptions au repos dominical dans les commerces

DOSSIER N° 6 : Rapport sur la question des exceptions au repos dominical dans les commerces

DOSSIER N° 7 : La restructuration des champs conventionnels du spectacle vivant et du spectacle enregistré

DOSSIER N° 8 : L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2011

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

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2011

En mai 2014, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du travail (www.travail.gouv.fr/IDCC). On y trouve notamment des fiches statistiques détaillées comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, taille d'entreprise). Ces fiches sont accompagnées d'une publication "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2011", dont quelques résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines branches, dites "catégorielles", ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent-temps plein est de 2 140 euros par mois en 2011 y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés. Les écarts salariaux entre branches sont à rapprocher des différences de profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier chez les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 20,7 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2011, 720 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,4 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales⁽¹⁾. À des fins d'analyse statistique, ces conventions collectives sont agrégées en 495 conventions collectives qualifiées d'“agrégées” dans cette étude, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour une même activité (voir Encadré *Définitions*). Dans la suite, il est fait référence exclusivement aux conventions collectives de branche agrégées.

10 % DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE AGRÉGÉES CONCENTRENT 70 % DE L'EMPLOI SALARIÉ

En 2011, 22 % des conventions collectives de branche agrégées, soit une centaine de conventions, couvrent chacune moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 63 conventions collectives agrégées, soit un peu plus d'un dixième, ont 50 000 salariés ou plus, totalisant à elles seules plus de 70 % de l'emploi salarié. Les cinq conventions collectives de branche couvrant les effectifs salariés les plus nombreux sont celles des *bureaux d'études techniques* dite “SYNTEC” (757 100 salariés au 31 décembre 2011), du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (660 100 salariés), des *transports routiers* (655 600 salariés), des *hôtels cafés et restaurants* (593 600 salariés), du *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (577 200 salariés).

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 56 conventions collectives de branche agrégées couvrant plus de 50 000 salariés (désignées par la suite comme “principales conventions collectives”)⁽²⁾. Ces principales conventions collectives couvrent au total 10 millions de salariés sur un total de 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche (soit 65 %). Sauf mention contraire, le périmètre de l'étude correspond à ces 10 millions de salariés.

1) Outre les branches agricoles, sont exclus de l'étude les salariés sous statut, les salariés régis par une convention d'entreprise, les salariés couverts par un ensemble d'accords et les salariés sans couverture conventionnelle. En outre, les particuliers employeurs sont exclus du champ de l'étude.

2) Sept conventions collectives couvrant au moins 50 000 salariés au 31 décembre 2011 sont exclues de l'analyse car leurs données ne sont soit pas diffusables au regard du secret statistique (trop peu d'entreprises concernées), soit jugées trop fragiles (certaines conventions du secteur sanitaire et social) étant donné la méthode d'estimation utilisée (voir B. Néros, L. Vincent, DARES Analyses, 2014, encadré 1).

DES PROFILS SOCIODÉMOGRAPHIQUES TRÈS DIVERS SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Hormis les conventions de la *métallurgie ingénieurs et cadres*, des *travaux publics cadres* et du *bâtiment cadres* qui par nature ne couvrent que ces catégories, cinq conventions collectives de branche couvrant plus de 50 000 salariés comptent plus de 40 % de cadres dans leurs effectifs (Tableau 1) : *bureaux d'études techniques* "SYNTEC" (57 %), *télécommunications* (55 %), *banques* (46 %), *sociétés d'assurance* (43 %) et *publicité* (43 %). À l'inverse, trois conventions collectives du *bâtiment* et des *travaux publics* couvrent spécifiquement les ouvriers et plusieurs autres conventions comptent plus de deux tiers d'ouvriers : *entreprises de propreté* (92 %)³⁾, *transports publics urbains de voyageurs* (74 %), *activités du déchet* (73 %), *transports routiers* (68 %). Dans six branches, au moins 80 % des salariés occupent une position d'employé : *gardiens, concierges employés d'immeubles* (100 %), *coiffure* (95 %), *prévention et sécurité* (93 %), *commerce de détail habillement textiles* (82 %), *commerce de détail fruits légumes-épicerie* (82 %), *restauration rapide* (81 %).

La part des femmes parmi les salariés couverts est également très variable selon les branches. On compte ainsi moins de 10 % de femmes dans les conventions collectives des *ouvriers des travaux publics* et du *bâtiment*, alors que le taux de féminisation est supérieur à 80 % dans les *cabinets médicaux*, la *coiffure*, la *pharmacie d'officine* et les *succursales de vente au détail d'habillement*. En moyenne, 44 % des 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont des femmes.

La convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que dans les autres conventions : 58 % des salariés y ont plus de 50 ans, contre en moyenne 23 % dans l'ensemble des branches. Dans huit autres conventions collectives de branche, plus de 30 % de salariés sont âgés de 50 ans ou plus : *bâtiment cadres, industries textiles, mutualité, entreprises de propreté et services associés, établissements d'enseignement privé, caoutchouc, transports publics urbains de voyageurs, et cabinets médicaux*.

À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint au moins 40 % dans cinq branches et même 70 % dans la *restauration rapide*. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est notamment élevée

3) La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS-Insee) classe les agents de propreté travaillant pour le compte d'une entreprise en "ouvrier". Si un particulier emploie un salarié pour des travaux ménagers, ce dernier est en revanche classé en tant qu'employé. Les particuliers employeurs sont exclus de cette étude.

dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : *coiffure* (20 % d'apprentis ; 55 % de jeunes) ; *boulangeries-pâtisseries artisanales* (19 % d'apprentis ; 48 % de jeunes) ; *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (10 % d'apprentis ; 40 % de jeunes).

DES TAUX DE CDD ET DE TEMPS PARTIEL TRÈS VARIABLES SELON LES BRANCHES

Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion des femmes ou des jeunes est la plus élevée : *restauration rapide* (66 % de temps partiel, branche où la proportion de salariés de moins de 30 ans est la plus élevée et où les femmes sont majoritaires), *entreprises de propreté* (60 %, où la part des femmes est élevée), mais également *enseignement privé* (52 %) et *sport* (50 %). Le temps partiel est à l'inverse peu présent dans de nombreuses branches industrielles (*caoutchouc, plasturgie, métallurgie, industries chimiques, etc.*) et dans la plupart des branches du *bâtiment* et des *travaux publics*.

En moyenne, 9 % des 15,4 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont employés en contrat à durée déterminée (CDD). Cette proportion dépasse 20 % dans le *commerce d'articles de sports, d'équipement et de loisirs*, dans la convention collective du *sport* ainsi que dans les *organismes de formation* et les *prestataires de services secteur tertiaire*. Le taux de CDD est en revanche peu élevé dans les *travaux publics cadres* (1 %), *bâtiment cadres* (2 %), et la *métallurgie ingénieurs et cadres*, les *transports publics urbains de voyageurs* et les *banques* (3 % chacun).

DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE BRANCHES À RAPPROCHER EN PARTIE DES DIFFÉRENCES DE PROFIL DES SALARIÉS

Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (EQTP) est de 2 140 euros en 2011 dans l'ensemble des conventions collectives de branche, y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés⁴⁾. Dans les conventions collectives couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 290 euros dans la *coiffure* à 4 130 euros dans la *métallurgie ingénieurs et cadres*, soit un rapport de 3,2 (Tableau 1). Les écarts de salaires entre branches renvoient en large partie au champ d'application catégoriel de certaines branches et, plus généralement, à leur composition par catégorie

⁴⁾ Sur le champ global des secteurs concurrentiels non agricoles (salariés du privé et des entreprises publiques, soit 16 952 100 salariés), le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein s'établit à près de 2 130 euros en 2011, hors apprentis et contrats aidés.

socioprofessionnelle. Ainsi, plus la proportion de cadres est élevée, plus le salaire moyen de la branche tend à être important. Dans l'ensemble des branches où le salaire mensuel net moyen est inférieur à 1 550 euros, moins de 10 % des salariés sont des cadres ; dans celles où il est supérieur à 2 500 euros, plus de 20 % des salariés sont des cadres.

LE SALAIRE MOYEN DES FEMMES EST INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES DANS LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES BRANCHES

En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen d'une femme (1 860 euros) est inférieur de 20,7 % à celui d'un homme (2 340 euros)⁵⁾. Dans la quasi-totalité des branches couvrant plus de 50 000 salariés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes : cet écart dépasse 30 % dans *l'immobilier*, la *mutualité*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, les *cabinets médicaux*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* et dans les *cabinets d'experts comptables* (Tableau 1). Dans quatre conventions collectives de branche, le salaire moyen net des femmes est à l'inverse légèrement supérieur à celui des hommes : *activités de déchet* (+ 4,8 %), *prévention et sécurité* (+ 4,8 %), *travaux publics ouvriers* (+ 3,3 %), et *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (+ 3,3 %).

L'écart de salaires entre hommes et femmes est à rapprocher des différences de profil entre salariés des différentes branches. Ainsi, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes tend à s'accroître avec le taux de féminisation de la branche. Dans les *banques*, les *sociétés d'assurance*, *l'immobilier*, la *mutualité*, les *cabinets d'experts comptables*, branches très féminisées, le salaire des femmes est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes. *A contrario*, les branches où le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes sont des branches où plus de 85 % des salariés sont des hommes.

5) Sur le champ global des secteurs concurrentiels non agricoles mais hors apprentis et contrats aidés, le salaire mensuel net moyen en équivalent-temps plein des femmes s'établit en retrait de 19,4 % par rapport à celui des hommes.

Définitions

Les **conventions collectives de branche** analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du travail, et hors branches agricoles, soit 15,4 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains sans couverture conventionnelle ou statutaire. Leur nombre est difficile à mesurer précisément. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou VRP), ils représentent 1,2 million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent soit des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, chemins de fer, industries électriques et gazières, RATP, Caisse d'Épargne), ou régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans les cas d'existence concomitante de convention nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend vingt-six postes.

Méthode

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche sont réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2011, établi après retraitement statistique par l'Insee et la DARES. Les effectifs comprennent les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés.

**Tableau 1 - Caractéristiques d'emploi et de salaires
pour les principales conventions collectives de branche
non agricoles au 31/12/2011**

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2011	En % des salariés			
		Cadres (**)	Employés	Ouvriers	
Ensemble des conventions collectives de branche	15 426 300	17	33	32	
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 686 200	24	8	41	
00054 Métallurgie région parisienne	273 100	//	16	34	
00650 Métallurgie ingénieurs et cadres	413 600	100	//	//	
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 473 800	7	6	79	
01596* Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	372 700	//	//	100	
01597* Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	577 200	//	//	100	
01702 Travaux publics ouvriers	193 400	//	//	100	
02409 Travaux publics cadres	50 900	100	//	//	
02420 Bâtiment cadres	50 700	100	//	//	
02609* Bâtiment ETAM	130 600	//	48	//	
02614* Travaux publics ETAM	72 900	//	30	//	
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	515 500	27	11	25	
00044 Industries chimiques	225 500	26	10	35	
00176 Industrie pharmaceutique	129 600	34	9	19	
01996 Pharmacie d'officine	117 700	24	14	7	
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	231 700	16	11	53	
00045 Caoutchouc	57 900	10	9	61	
00292 Plasturgie	124 200	13	9	60	
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	211 600	12	21	52	
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	285 800	12	25	50	
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	66 300	11	60	19	
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	470 600	12	50	26	
00018 Industries textiles	69 100	13	17	54	
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	103 100	12	70	5	
01483 Commerce de détail habillement textiles	69 400	8	82	5	
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	60 300	14	62	9	

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 56 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2011 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2011					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
44	24	9	22	2 140	- 20,7	
22	16	4	9	2 580	- 16,2	
27	19	6	7	2 390	- 11,6	
21	11	3	14	4 130	- 17,6	
11	30	7	8	1 940	- 2,3	
8	40	10	10	1 620	- 5,5	
7	31	7	7	1 810	3,3	
3	24	4	4	1 780	3,3	
16	17	1	7	3 790	- 22,1	
17	12	1	10	3 560	- 21,0	
38	21	5	15	2 060	- 22,4	
25	22	3	6	2 140	- 18,7	
56	18	6	19	2 810	- 25,2	
38	16	5	10	2 950	- 17,7	
58	12	6	14	3 370	- 20,7	
88	29	8	40	1 850	- 19,6	
29	14	5	9	2 390	- 19,9	
22	14	4	9	2 270	- 12,0	
32	14	5	9	2 080	- 21,1	
22	16	4	10	2 140	- 13,1	
30	20	6	11	1 980	- 13,4	
44	29	9	18	1 890	- 14,0	
67	32	12	28	1 790	- 25,6	
50	12	7	13	1 980	- 25,6	
84	49	13	42	1 640	- 25,9	
78	37	14	34	1 570	- 22,2	
44	48	21	31	1 750	- 17,8	

Champ : conventions collectives de branche en 2011 (hors branches agricoles), y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés.

Source : INSEE, DADS 2011 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2011	En % des salariés			
		Cadres (**)	Employés	Ouvriers	
H CULTURE ET COMMUNICATION, dont :	579 700	36	24	20	
00086 Publicité	77 600	42	20	11	
00184 Imprimeries de labour	60 800	13	12	61	
01539 Commerces de détail papeterie bureau librairie	64 500	15	52	10	
02148 Télécommunications	87 100	55	16	2	
I AGRO-ALIMENTAIRE, dont :	815 300	8	32	49	
00843* Boulangeries pâtisseries artisanales	126 900	//	47	53	
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	66 700	6	82	8	
J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT, dont :	377 900	21	33	24	
00573 Commerces de gros	331 500	19	34	26	
K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE, dont :	664 400	7	72	12	
02216* Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	660 100	7	72	12	
L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE, dont :	393 900	12	59	12	
01517 Commerces de détail non alimentaire	105 300	10	68	10	
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 200	10	69	8	
01686 Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	76 200	11	52	19	
M SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS, dont :	513 200	9	24	51	
01090 Services de l'automobile	432 200	9	25	51	
01404 Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	75 900	11	23	51	
N HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME, dont :	946 400	6	70	14	
01266 Restauration de collectivités	94 200	6	55	21	
01501 Restauration rapide	146 000	4	81	9	
01979* Hôtels cafés restaurants	593 600	6	72	16	
O TRANSPORTS (HORS STATUTS), dont :	874 500	8	20	61	
00016 Transports routiers	655 600	6	18	68	
00275* Transports aériens personnel au sol	90 100	21	36	15	
01424 Transports publics urbains de voyageurs	52 800	2	14	74	

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agréés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 56 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2011 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2011					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
45	23	11	24	2 540	- 18,8	
53	29	9	14	2 770	- 21,1	
34	14	5	9	2 060	- 19,8	
48	28	9	21	1 870	- 23,0	
39	26	6	17	3 270	- 20,2	
44	28	9	18	1 850	- 22,7	
50	48	9	25	1 390	- 20,2	
57	36	13	35	1 410	- 14,0	
35	20	6	12	2 290	- 20,5	
34	21	6	12	2 200	- 19,4	
60	33	13	36	1 670	- 22,6	
60	33	13	36	1 670	- 22,7	
52	34	11	24	1 800	- 16,0	
61	37	15	29	1 630	- 18,1	
43	30	9	19	1 730	- 15,0	
40	36	11	23	1 860	- 12,0	
22	30	5	12	1 860	- 14,7	
22	30	5	12	1 830	- 14,4	
18	26	5	8	2 020	- 14,2	
49	40	13	33	1 610	- 12,7	
55	15	7	29	1 660	- 19,1	
52	70	6	66	1 360	- 5,8	
45	39	15	27	1 620	- 13,1	
23	16	8	14	2 030	- 5,8	
20	17	8	13	1 830	- 6,0	
41	14	4	20	3 200	- 27,8	
18	9	3	14	2 090	- 8,2	

Champ : conventions collectives de branche en 2011 (hors branches agricoles), y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés.

Source : INSEE, DADS 2011 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2011	En % des salariés			
		Cadres (**)	Employés	Ouvriers	
P SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 933 600	9	51	10	
01147 Cabinets médicaux	82 900	4	69	9	
02264 Hospitalisation privée	245 400	7	59	3	
Q BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	752 300	37	37	1	
01672 Sociétés d'assurances	141 100	44	29	1	
02120* Banques	265 900	46	27	1	
02128 Mutualité	58 100	21	55	4	
R IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	336 400	21	50	5	
01043 Gardiens concierges employés d'immeubles	70 800	//	100	//	
01527 Immobilier	148 200	26	39	5	
S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	885 200	51	23	6	
01486 Bureaux d'études techniques SYNTEC	757 100	57	17	5	
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	124 700	12	63	10	
T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	243 300	24	56	3	
00787 Cabinets d'experts comptables	129 700	27	61	3	
02205 Notariat	50 300	19	32	4	
U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	638 800	3	26	66	
01351 Prévention et sécurité	147 900	2	93	2	
01810 Entreprises de propreté	361 100	2	4	92	
02149 Activités du déchet	54 300	9	8	73	
V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	600 200	13	46	10	
01516 Organismes de formation	75 500	19	22	5	
02408* Établissements enseignement privé	65 100	7	57	//	
02511 Sport	62 300	7	23	5	
02596 Coiffure	103 600	2	95	1	

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 56 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2011 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2011					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
77	19	11	40	1 760	- 18,2	
93	15	7	47	1 720	- 36,1	
85	24	14	27	1 770	- 21,4	
60	19	4	19	3 100	- 38,3	
62	15	6	20	3 090	- 32,6	
56	21	3	19	3 580	- 37,9	
75	17	9	23	2 150	- 33,0	
59	18	8	23	2 240	- 27,8	
65	3	5	46	1 540	- 15,9	
61	24	8	19	2 370	- 31,8	
38	32	9	15	2 730	- 27,7	
34	31	7	14	2 890	- 23,0	
62	39	20	21	1 740	- 30,7	
74	26	6	22	2 430	- 35,7	
68	31	5	21	2 470	- 37,9	
83	21	10	18	2 330	- 22,2	
43	16	13	40	1 530	- 18,7	
13	22	9	15	1 460	4,8	
64	14	16	60	1 340	- 16,3	
15	15	6	8	1 890	4,8	
60	31	13	32	2 010	- 34,7	
62	16	20	45	2 010	- 19,9	
76	12	8	52	1 600	- 22,9	
37	34	21	50	1 950	- 21,3	
88	55	10	26	1 290	- 15,8	

Champ : conventions collectives de branche en 2011 (hors branches agricoles), y compris apprentis et bénéficiaires de contrats aidés.

Source : INSEE, DADS 2011 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2011

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
00016	O	Transports routiers	655 600
00018	G	Industries textiles	69 100
00043	J	Commission courtage importation exportation	42 200
00044	C	Industries chimiques	225 500
00045	D	Caoutchouc	57 900
00054	A	Métallurgie région parisienne	273 100
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	19 200
00086	H	Publicité	77 600
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	42 700
00112	I	Industrie laitière	46 700
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	16 400
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	45 000
00176	C	Industrie pharmaceutique	129 600
00179	I	Coopératives de consommation	10 000
00184	H	Imprimeries de labeur	60 800
00200	I	Exploitations frigorifiques	5 800
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	7 600
00247	G	Industries de l'habillement	35 500
00275	O	Transports aériens personnel au sol	90 100
00292	D	Plasturgie	124 200
00303	G	Couture région parisienne	5 300
00398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	25 300
00454	O	Remontées mécaniques	12 800
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	21 100
00478	Q	Sociétés financières	35 700
00489	F	Industries du cartonnage	12 800
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	41 300
00500	G	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures	19 000
00504	I	Industries alimentaires diverses	18 300
00533	E	Négoce des matériaux de construction ETAM	40 000
00538	U	Manutention ferroviaire	7 700
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17 700
00573	J	Commerces de gros	331 500
00637	U	Industries et commerce de la récupération	32 300
00650	A	Métallurgie cadres	413 600
00652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	7 600
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	8 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	24 300
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	103 100
00714	A	Métallurgie Moselle	26 400
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	9 500
00733	G	Détailants en chaussure	10 400
00759	V	Pompes funèbres	16 900
00787	T	Cabinets d'experts comptables	129 700
00822	A	Métallurgie Savoie	10 000
00827	A	Métallurgie Ardennes	12 900
00828	A	Métallurgie Manche	7 800
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 900
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	126 900
00860	A	Métallurgie Finistère	9 800
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	24 100
00878	A	Métallurgie Rhône	44 000
00887	A	Métallurgie Eure	12 000
00897	P	Services interentreprises de médecine du travail	15 900
00898	A	Métallurgie Allier	7 400
00899	A	Métallurgie Marne	8 800
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 700
00914	A	Métallurgie Ain	16 500
00915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	8 500
00920	A	Métallurgie Vienne	8 600
00923	A	Métallurgie Charente-Maritime	5 900
00930	A	Métallurgie Sarthe	16 900
00934	A	Métallurgie Indre	5 600
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 500
00943	A	Métallurgie Calvados	13 700
00948	A	Métallurgie Orne	8 000
00953	I	Charcuterie de détail	16 300
00959	P	Laboratoires d'analyses médicales	43 100
00972	V	Parfumerie de détail et esthétique	49 100
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	10 100
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	9 500
00992	I	Boucherie	39 100
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	14 300
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	30 800
01000	T	Cabinets d'avocats	34 200
01031	P	Associations familles rurales	6 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	70 800
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	48 000
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 000
01090	M	Services de l'automobile	432 200
01147	P	Cabinets médicaux	82 900
01170	E	Industrie des tuiles et briques	6 000
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 100
01266	N	Restauration de collectivités	94 200
01267	I	Pâtisserie	16 000
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	23 000
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10 100
01297	H	Communication production audiovisuel public	13 200
01307	H	Exploitations cinématographiques	9 700
01315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	11 500
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	12 800
01351	U	Prévention et sécurité	147 900
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	12 300
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	28 500
01375	A	Métallurgie Doubs	11 900
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	17 900
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	23 400
01388	D	Industrie du pétrole	32 500
01391	U	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	5 700
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	43 900
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment TP	75 900
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	8 300
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	16 000
01411	F	Fabrication de l'ameublement	48 700
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	19 700
01413	V	Travail temporaire permanents	36 900
01423	O	Navigation de plaisance	14 100
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	52 800
01431	L	Optique-lunetterie de détail	33 400
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	19 100
01480	H	Journalistes	43 900
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	69 400
01486	S	Bureaux d'études techniques SYNTEC	757 100
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	19 400
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	20 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 700
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	11 900
01501	N	Restauration rapide	146 000
01504	I	Poissonnerie	10 800
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	66 700
01512	R	Promotion construction	23 300
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	17 200
01516	V	Organismes de formation	75 500
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	105 300
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 100
01527	R	Immobilier	148 200
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	49 400
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	12 400
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau librairie	64 500
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	27 500
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	60 300
01558	E	Industries céramiques	10 200
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 500
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	16 900
01572	A	Métallurgie Charente	6 500
01576	A	Métallurgie Cher	7 400
01577	A	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales	8 100
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	23 900
01580	G	Industrie de la chaussure	8 900
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	37 500
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 300
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	20 300
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	372 700
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	577 200
01604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	18 900
01605	U	Désinfection dératissage désinsectisation 3D	5 000
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 200
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	6 800
01611	H	Communication écrite directe	7 700
01619	P	Cabinets dentaires	37 200
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 700
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	8 700
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 500
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	8 900

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
01631	N	Hôtellerie de plein air	9 400
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	18 000
01672	Q	Sociétés d'assurances	141 100
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 900
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	76 200
01689	F	Fabriques d'articles de papeterie et de bureau	5 600
01702	B	Travaux publics ouvriers	193 400
01710	N	Agences de voyages	31 500
01732	A	Métallurgie Yonne	8 000
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	42 900
01760	I	Jardineries graineteries	18 200
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	34 600
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 700
01797	A	Métallurgie Somme	8 400
01801	Q	Assistance	9 000
01809	A	Métallurgie Jura	6 100
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	8 200
01850	T	Avocats salariés	6 300
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	16 900
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	14 000
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	66 300
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	10 500
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 900
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 600
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	29 900
01921	T	Huissiers de justice	10 200
01930	I	Meunerie	21 100
01938	I	Industries transformation volaille	28 100
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	12 200
01966	A	Métallurgie Loiret	13 500
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	30 700
01972	H	Presse magazine et d'information non cadres	5 100
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	23 200
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants	593 600
01982	P	Négoce et services médico-techniques	23 900
01996	C	Pharmacie d'officine	117 700
02002	G	Blanchisserie interrégionale	31 800
02003	A	Métallurgie Vosges	7 400
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	18 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
02060	N	Cafétérias	20 000
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 900
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	124 700
02120	Q	Banques	265 900
02121	H	Édition	21 000
02126	A	Métallurgie Nîmes (Gard Lozère)	5 200
02128	Q	Mutualité	58 100
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	39 000
02148	H	Télécommunications	87 100
02149	U	Activités du déchet	54 300
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	36 000
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	40 000
02162	H	Professions de la photographie	8 200
02198	L	Vente par à distance	27 200
02205	T	Notariat	50 300
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	660 100
02219	O	Taxis parisiens salariés	6 600
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	29 700
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	34 300
02257	N	Casinos	16 700
02264	P	Hospitalisation privée	245 400
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 800
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	10 800
02332	R	Entreprises d'architecture	35 900
02335	Q	Agences générales d'assurances	23 500
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 800
02344	A	Sidérurgie	19 800
02372	H	Entreprises de distribution directe	25 100
02408	V	Établissements enseignement privé	65 100
02409	B	Travaux publics cadres	50 900
02410	I	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 300
02420	B	Bâtiment cadres	50 700
02489	A	Métallurgie Vendée	14 900
02511	V	Sport	62 300
02528	G	Industries de la maroquinerie	17 300
02542	A	Métallurgie Aisne	9 200
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 600
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	8 100
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	12 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2011
02596	V	Coiffure	103 600
02609	B	Bâtiment ETAM	130 600
02614	B	Travaux publics ETAM	72 900
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 600
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône-Alpes-de-Haute-Provence	23 100
02636	V	Enseignement écoles supérieures d'ingénieurs et cadres	5 900
02642	H	Production audiovisuelle	7 900
02683	H	Portage de presse	8 500
02691	V	Enseignement privé hors contrat	17 300
02700	A	Métallurgie Oise	15 800
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	13 000
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	23 600
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 900
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	6 900
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 900
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	8 100
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	13 500
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	361 100
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	9 700

Pour en savoir plus

- B. Néros, L. Vincent “Portrait statistiques des principales conventions collectives de branche en 2011”, Dares Analyses, à paraître 2014.
- Fiches statistiques sur les conventions collectives, en ligne sur www.travail.gouv.fr/IDCC
- A. Chamkhi “Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2011 : des gains salariaux annulés par l’inflation dans la construction et le tertiaire”, Dares Analyses n° 074, avril 2014.
- R. Kerjosse, C. Pinel “En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants”, Insee Première n° 1471, octobre 2013.
- P. Combault “La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004”, Premières Informations Premières Synthèses n° 46.2, novembre 2006.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2012

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

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2012

En 2012, la proportion d'entreprises du secteur marchand non agricole ayant connu au moins une grève a diminué : 1,3 % des entreprises de dix salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, contre 1,8 % en 2011. Ces entreprises emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est passé de 77 jours pour l'ensemble des entreprises en 2011 à 61 en 2012. Si l'année 2011 avait déjà été marquée par une forte baisse des arrêts de travail après les fortes mobilisations contre la réforme des retraites en 2010, les salariés sont encore moins nombreux à s'être mobilisés en 2012. Ce constat général se vérifie pour la plupart des tailles et secteurs d'appartenance des entreprises.

Les rémunérations, citées par plus de la moitié des entreprises ayant connu une grève (56 %), demeurent le premier motif d'arrêt collectif de travail.

1,3 % des entreprises de dix salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2012 (grève ou débrayage). Cette proportion varie fortement selon la taille des entreprises (Tableau 1). Très faible dans les entreprises de 10 à 49 salariés (0,3 %), elle est beaucoup plus élevée dans les entreprises plus grandes : 12 % des entreprises de 200 à 499 salariés et 28 % des entreprises de 500 salariés et plus sont concernées par une grève de leurs salariés. Plutôt grandes, les entreprises "grévistes"⁽¹⁾ emploient près d'un quart des salariés du champ.

1) Nous désignons comme "grévistes" les entreprises qui ont connu au moins une grève ou un débrayage en 2012.

Tableau 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2010, 2011 et 2012, par secteur et par taille
(en % d'entreprises)

Secteur d'activité	2010	2011	2012
Industrie	5,4	4,5	2,6
dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,8	2,1	1,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	9,1	6,0	3,9
Fabrication de matériels de transport	14,8	18,4	8,8
Fabrication d'autres produits industriels	4,8	4,0	2,6
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	8,9	7,1	2,1
Construction	1,5	0,4	0,2
Commerce*	1,8	0,9	0,6
dont : Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,9	0,7	0,3
Transports et entreposage	6,9	2,8	2,6
Services	4,2	1,7	1,7
dont : Information et communication	1,8	1,2	0,4
Activités financières et assurance	11,2	3,0	5,6
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,1	0,8	0,1
Enseignement, santé humaine et action sociale	4,5	3,0	3,0
Autres activités de services	6,6	1,7	1,6
Taille			
10 à 49 salariés	1,4	0,4	0,3
50 à 199 salariés	7,8	4,1	2,4
200 à 499 salariés	23,4	14,6	12,3
500 salariés et plus	45,0	33,6	27,8
Ensemble	3,3	1,8	1,3

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES (Encadré 1).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

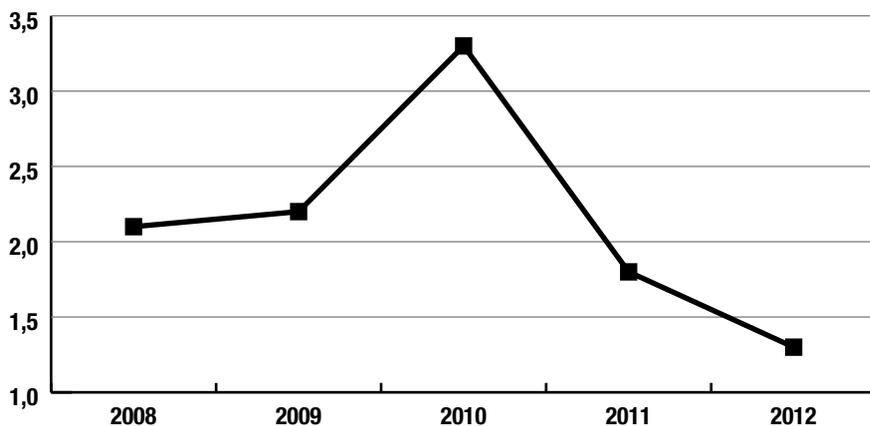
Lecture : dans l'industrie, 2,6 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2012 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Note : l'encadré 4 présente les mêmes résultats par branche professionnelle (1^{er} poste de la CRIS) plutôt que par secteur d'activité.

*Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Par rapport à 2011, la part d'entreprises ayant connu une grève diminue de 0,5 point et atteint son niveau le plus faible depuis le début de la crise en 2008 (Graphique 1).

Graphique 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2008 à 2012 (en % d'entreprises)



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : en 2012, 1,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Outre la proportion d'entreprises concernées par des grèves, l'enquête ACEMO sur la négociation et la représentation des salariés permet de mesurer la conflictualité à partir du nombre moyen de journées individuelles non travaillées (JINT)⁽²⁾ pour 1 000 salariés (entreprises grévistes ou non). Cet indicateur, qui résulte à la fois du nombre de salariés mobilisés et de la durée des grèves, donne une appréciation de l'intensité de la conflictualité. Ce ratio, qui avait déjà été divisé par quatre en 2011 par rapport à 2010, diminue encore légèrement en 2012 en se situant à 61 JINT pour 1 000 salariés (Tableau 2). Dans les seules entreprises ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT pour 1 000 salariés est ainsi passé de 300 à 252 jours (Tableau 2). La moindre conflictualité par arrêt de travail observée en 2012 se traduit donc à la fois par une plus faible proportion d'entreprises ayant connu une grève et une moindre intensité de la conflictualité : là où il y a eu des mobilisations, elles ont été plus courtes et/ou ont concerné moins de salariés.

²⁾ Le nombre total de journées individuelles non travaillées pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt.

Tableau 2 : Indicateurs de conflictualité selon le secteur d'activité

	Secteur d'activité	JINT/ 1 000 salariés	Part des entre- prises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/ 1 000 salariés, calculées sur les entreprises ayant connu au moins une grève	Part des salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
2012	Industrie	88	2,6	271	32,6
	Construction	2	0,2	63	3,3
	Commerce*	78	0,6	279	27,8
	<i>dont Transports et entreposage</i>	243	2,6	434	55,9
	Services	39	1,7	203	19,0
	Ensemble 2012	61	1,3	252	23,9
2011	Industrie	116	4,5	332	34,9
	Construction	27	0,4	316	8,5
	Commerce*	96	0,9	334	28,8
	<i>dont Transports et entreposage</i>	291	2,8	538	54,1
	Services	47	1,7	224	20,8
	Ensemble 2011	77	1,8	300	25,7
2010	Industrie	604	5,4	1 392	43,4
	Construction	27	1,5	236	11,3
	Commerce*	370	1,8	1 139	33,0
	<i>dont Transports et entreposage</i>	1 151	6,9	1 914	60,1
	Services	143	4,2	481	29,7
	Ensemble 2010	318	3,3	979	32,5

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 88 jours pour 1 000 salariés en 2012. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 271 jours pour 1 000 salariés. 32,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

*Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Dans une entreprise sur deux ayant connu au moins une grève, les salariés grévistes ont participé à des mobilisations sectorielles ou interprofessionnelles.

Quatre journées d'action interprofessionnelles nationales, dont deux qui s'inscrivent dans des journées d'action européennes, ont ponctué l'année 2012. Le 29 février, cinq organisations syndicales (CFDT, CGT, FSU, Solidaires et UNSA) ont décidé de participer, à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES), à une journée d'action européenne "*Contre le projet de nouveau pacte budgétaire*", à la veille d'un Conseil européen accusé "*d'institutionnaliser l'austérité*" en Europe. À l'appel de la CGT, le 9 octobre, la "*journée de la défense de l'emploi industriel*", pour protester contre la politique d'austérité et la multiplication des plans sociaux, a donné lieu à de nombreuses manifestations dans les grandes villes françaises. Un mois plus tard, la journée d'action européenne du 14 novembre 2012 "*contre l'austérité et pour une Europe sociale*" à l'initiative de la CES et relayée en France par cinq syndicats (CGT, CFDT, FSU, UNSA et Solidaires), a donné lieu à plus de 130 manifestations dans plusieurs villes. Enfin, pendant les négociations nationales interprofessionnelles sur la sécurisation de l'emploi, qui aboutiront à un accord national interprofessionnel le 11 janvier 2013, une "*journée nationale de mobilisations interprofessionnelles*" a eu lieu le 13 décembre 2012 à l'appel de cinq syndicats (CGT, CFDT, FSU, Solidaires et UNSA), pour protester contre les plans d'austérité du Gouvernement, sans toutefois d'appel formel à la grève. Dans certaines fédérations ou dans de grandes entreprises, des appels à la grève ont néanmoins pu être suivis par une partie des salariés.

Si en 2012 près de la moitié (47 %) des entreprises ont été concernées par une ou des grèves (ou débrayages) à l'appel de mots d'ordre nationaux et interprofessionnels, une proportion encore plus importante d'entreprises (64 %) disent avoir connu au moins une grève relevant de motifs qui leur sont spécifiques³⁾. Les mots d'ordre sectoriels sont quant à eux plus rares (11 % des entreprises en font état). Au total, 46 % des entreprises "grévistes" n'ont connu que des grèves où les enjeux internes sont les seuls motifs de mobilisation des salariés (Tableau 3).

3) Dans l'enquête ACEMO sur la "Négociation et la représentation des salariés en 2012", une nouvelle question a été introduite permettant de classer les motifs et revendications des grèves (ou débrayages) déclarés en trois catégories : internes à l'entreprise, sectoriels ou interprofessionnels, nationaux.

Tableau 3 : Répartition des types de grèves selon le secteur en 2012

<i>En % d'entreprises ayant connu une grève au moins</i>	Grève(s) pour motif(s) interne(s) exclusivement	Grève(s) pour motif(s) à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	Grève(s) pour motif(s) sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement
Secteur d'activité			
Industrie	45	28	28
Construction	nr	nr	nr
Commerce*	67	17	16
<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>64</i>	<i>20</i>	<i>15</i>
Services	38	11	52
Ensemble	46	18	36

Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.
nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 45 % des entreprises de l'industrie ayant connu grèves ou débrayages en 2012 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

*Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Si les revendications salariales restent le premier motif de mobilisation conflictuelle, l'emploi a constitué un motif d'arrêt de travail dans près d'une entreprise sur quatre ayant connu au moins une grève.

Comme en 2011, dans plus de la moitié (56 %) des entreprises ayant signalé au moins une grève, les mobilisations portent tout d'abord sur les rémunérations. Rapporté à l'ensemble des entreprises enquêtées, la proportion d'entreprises déclarant un conflit sur ce thème ne baisse que de 0,2 point (0,7 % des entreprises du champ en 2012 contre 0,9 % en 2011).

Dans un contexte d'intensification du recours aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et aux licenciements économiques⁽⁴⁾, l'emploi⁽⁵⁾ se hisse au second rang des motifs de conflictualité en 2012 (il était devancé par les rémunérations et les conditions de travail en 2011). 22 % des entreprises ayant connu une grève, employant 48 % des salariés du même champ, le

4) Après avoir fortement augmenté en 2008-2009 en passant de moins de 1 000 en 2007 à plus de 2 200 en 2009, le nombre de PSE notifiés à l'administration a progressivement baissé à partir de 2010 pour se situer à un peu plus de 900 en 2012. Cependant, le dernier trimestre de l'année 2012 a connu une augmentation importante du nombre de PSE : 260 sur le trimestre, contre 220 en moyenne entre le quatrième trimestre 2011 et le troisième trimestre 2012. La part des PSE qui prévoient le licenciement de plus de 50 salariés a aussi augmenté sensiblement (34 % en 2012, contre 28 % en 2011), retrouvant ainsi le niveau de 2009 (Charozé, 2014).

5) Le motif formulé dans l'enquête est : "Emploi, licenciements (y compris restructurations et plans de sauvegarde de l'emploi)".

mentionnent (+ 8 points par rapport à 2011) (Tableau 3). L'année 2012 se caractérise également par une augmentation du nombre de défaillances d'entreprises. Celui-ci s'est en effet élevé à plus de 61 200, soit une hausse de 2,7 % par rapport à 2011. Les défaillances ont affecté tous les types d'entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME) (+ 2,2 %) comme les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises (+ 15 %)⁶⁾.

Les revendications liées aux conditions de travail⁷⁾ qui avaient fortement progressé entre 2010 et 2011, sont en légère baisse par rapport à 2011 (18 %). Les entreprises citant ce motif de grève sont aussi proportionnellement moins nombreuses dans l'ensemble des entreprises enquêtées (0,2 % contre 0,4 % en 2011).

Enfin, le temps de travail, motif de mobilisation signalé moins fréquemment que les précédents, est cependant un peu plus présent en 2012 (11 % contre 5 % en 2011) sans pour autant que la part des entreprises mobilisées sur ce thème augmente dans l'ensemble du champ (0,1 % des entreprises de dix salariés et plus comme en 2011) (Tableau 4).

6) https://www.banque-france.fr/uploads/tx_bdfgrandesdates/Stat-info-defaillances-entreprises-janvier-2013.pdf

7) Dans l'enquête : "Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, santé, etc.)".

Tableau 4 : Les motifs de grève selon le secteur

En % d'entreprises ayant connu une grève	Principaux motifs internes ou externes				Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise autres que les motifs principaux cités ou non identifiés	dont les retraites	
	Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail			
2012	Secteur d'activité						
	Industrie	59	27	13	11	21	
	Construction	nr	nr	nr	nr	3	
	Commerce*	68	35	33	16	11	
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>80</i>	<i>nr</i>	<i>36</i>	<i>nr</i>	<i>9</i>	
	Services	47	14	15	10	24	
	Ensemble 2012	56	22	18	11	20	
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,7	0,3	0,2	0,1	0,3		
2011	Secteur d'activité						
	Industrie	61	14	12	2	28	
	Construction	nr	nr	nr	nr	nr	
	Commerce*	68	13	37	8	16	
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>57</i>	<i>nr</i>	<i>43</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	
	Services	34	17	26	7	35	
	Ensemble 2011	53	14	21	5	28	
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	1,0	0,3	0,4	0,1	1,0		
2010	Secteur d'activité						
	Industrie	39	12	12	7	55	55
	Construction	nr	nr	nr	nr	74	74
	Commerce*	32	7	14	3	61	61
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>26</i>	<i>nr</i>	<i>11</i>	<i>nr</i>	<i>65</i>	<i>65</i>
	Services	17	9	8	2	60	60
	Ensemble 2010	26	9	11	4	59	59
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,8	0,3	0,3	0,1	1,9	1,9	

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 59 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2012. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

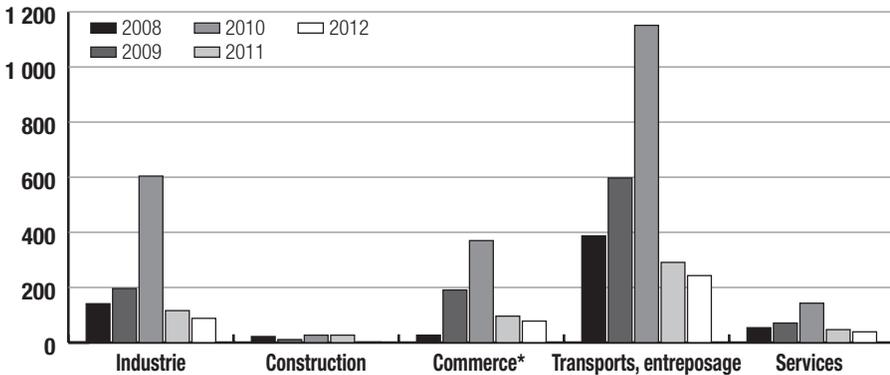
*Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Rémunérations, emploi et conditions de travail sont des revendications plus souvent citées par les entreprises qui n'ont connu que des mobilisations pour des enjeux internes (respectivement 61 %, 27 % et 20 % d'entre elles citent ces motifs). Elles sont toutefois aussi évoquées dans des proportions non négligeables par des entreprises dont les salariés ne se sont mobilisés que pour des raisons sectorielles ou interprofessionnelles (pour chaque thème, respectivement 37 %, 13 % et 10 % d'entre elles). Le temps de travail mobilise davantage les entreprises dont les salariés participent à des mobilisations externes (exclusivement ou en association avec des mobilisations internes) : cité par 17 % des entreprises ayant connu des grèves aussi bien pour des motifs internes que pour des revendications sectorielles ou interprofessionnelles et par 14 % de celles ne signalant que des motifs externes, ce thème n'est cité que par 9 % des entreprises "grévistas" qui se mobilisent uniquement sur des mots d'ordre internes.

Dans le secteur industriel, les grèves sont en baisse malgré des mobilisations importantes sur l'emploi et les salaires.

L'intensité de la conflictualité et les revendications qui lui sont associées varient de manière plus ou moins importante selon les secteurs d'activité (Graphique 2). Bien que toujours plus élevée (2,6 % des entreprises et 33 % des salariés du secteur) que dans les autres secteurs, la conflictualité par arrêt de travail dans l'industrie baisse ainsi fortement en 2012. La part d'entreprises ayant connu une grève dans ce secteur diminue de 1,9 point, et le nombre de journées individuelles non travaillées passe de 116 à 88 jours pour 1 000 salariés (Tableaux 1 et 2). Les revendications salariales y demeurent un motif de mobilisation collective dans près des deux tiers des entreprises de ce secteur ayant connu une grève (Tableau 4). Des grèves ont notamment été menées contre des projets d'accords visant à geler les salaires, à freiner l'augmentation salariale, à remettre en cause le versement de primes ou à prolonger les "sacrifices" demandés aux salariés dès le début de la crise. Les salariés ont également pu revendiquer des augmentations salariales et le retour de la participation et de l'intéressement aux bénéficiaires de leurs entreprises lorsque celles-ci annoncent des résultats positifs (cf. Renault, Airbus).

Graphique 2 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 88 jours pour 1 000 salariés en 2012.

*Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Deuxième thème de conflits le plus cité dans l'industrie, l'emploi, qui concerne près d'un quart des entreprises "grévistes" (contre 14 % en 2011) a mobilisé essentiellement sur le maintien de l'activité, les plans de sauvegarde de l'emploi et contre les projets de fermetures d'usines ou de sites. Les mobilisations ont constitué des occasions d'interpeller des responsables politiques particulièrement sensibilisés pendant la période préélectorale (cf. PSA-Citroën, Fralib, Arcelor-Mittal).

Les entreprises industrielles enregistrent une baisse historique des grèves, laquelle correspond plus probablement à l'impact plus intense de la crise qu'elles ont subi qu'à un climat social pacifié. Toutefois, le processus en chaîne de restructuration ou de cessation d'activité a souvent été accompagné dans ses différentes étapes par des grèves et débrayages, s'essouffant parfois au cours du temps mais prenant d'autres formes de mobilisation comme la manifestation ou la délégation de salariés, plus ou moins médiatisées.

Par ailleurs, les entreprises qui cessent leur activité répondent moins facilement à l'enquête. Les grèves souvent importantes qui accompagnent ces fermetures sont rarement prises en compte, ce qui contribue à sous-estimer ainsi l'ampleur des grèves.

La part des entreprises de services concernées par des arrêts de travail reste stable en 2012.

La part des entreprises de services ayant connu une grève (1,7 %, employant 19 % des salariés du secteur) reste stable après une baisse de 2,5 points entre 2010 et 2011. Le nombre de JINT qui avait été divisé par trois sur cette même période, se situe à 39 JINT pour 1 000 salariés en 2012 (Tableau 2).

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2012, déclarent exclusivement des participations à des mobilisations interprofessionnelles, nationales ou sectorielles (52 % contre 36 % tous secteurs confondus). Au sein des services, les entreprises des “activités financières et d’assurance” ont connu davantage de grèves que les autres (c’est le cas de 5,6 % d’entre elles, qui représentent 40 % des salariés des entreprises de services “conflictuelles”) et sont une proportion plus importante qu’en 2011 (+ 2,6 points). Les salariés de la Banque de France se sont mobilisés massivement en septembre 2012, afin de dénoncer un plan de restructuration prévoyant la suppression de 1 700 à 2 100 postes et la fermeture de nombreuses succursales.

L’annonce de la fermeture programmée du Crédit immobilier de France (CIF) a fortement mobilisé les salariés de l’entreprise. Dans plusieurs banques mutualistes ou caisses de crédit les arrêts de travail se sont multipliés notamment à l’occasion des négociations salariales. De même, mutuelles et sociétés d’assurance ont connu des débrayages et des grèves pour le maintien du pouvoir d’achat, la revalorisation des salaires, l’augmentation de primes (MAIF, GROUPAMA, GMF...).

Dans “l’enseignement, la santé humaine et l’action sociale”, la proportion d’entreprises “grévistiques” reste stable (3 %) mais le nombre moyen de JINT pour 1 000 salariés y est le plus élevé parmi les services (56 contre 39 en moyenne). Les salariés des entreprises de la branche des “établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif” se sont fortement mobilisés contre la dénonciation de leur convention collective (CCN51) par la FEHAP en octobre 2011, qui a donné lieu à l’ouverture de nouvelles négociations de branche. À l’appel de six syndicats, des salariés de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) se sont également massivement mis en grève et ont manifesté le 22 novembre à Paris pour demander à l’État de se “réengager” afin que l’AFPA retrouve son “rôle”, notamment dans l’accompagnement des demandeurs d’emploi. Enfin, l’enseignement privé sous contrat a connu des grèves notamment à l’appel du Snec-CFTC, de la Fep-CFDT et

du Spelc⁸⁾ pour réclamer une plus forte revalorisation salariale et revendiquer la prolongation de leur convention collective, dénoncée par les employeurs de la branche (représentés par la FNOGEC).

Les grèves dans le commerce concernent massivement des mots d'ordre internes à l'entreprise et en premier lieu les salaires.

Dans le commerce⁹⁾, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,6 % en 2012, soit une inflexion de 0,3 point en un an. Ces entreprises emploient 28 % de l'ensemble des salariés du secteur. Les JINT y baissent sensiblement (de 96 à 78 JINT pour 1 000 salariés) et les motifs de ces arrêts de travail sont exclusivement internes à l'entreprise dans 67 % des cas (Tableaux 2 et 3). Si les rémunérations demeurent le thème le plus cité parmi les entreprises déclarant une grève (68 %), pour environ un tiers d'entre elles l'emploi ou les conditions de travail constituent des thèmes de mobilisation des salariés en 2012 (Tableau 4).

Dans ce secteur, les entreprises de "transports et d'entreposage" sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail : 2,6 % d'entre elles ont déclaré au moins une grève, proportion relativement stable par rapport à 2011 (Tableau 1). Ces entreprises emploient 56 % des salariés du secteur. Le nombre de JINT recule cependant en passant de 291 jours pour 1 000 salariés à 243. On retrouve en 2012 une intensité des grèves proche de celle de 2006, année où la conflictualité des transports avait connu un niveau particulièrement faible (266 JINT pour 1 000 salariés). Les revendications salariales, qui après le conflit des retraites en 2010 avaient retrouvé en 2011 une place importante parmi les entreprises du secteur déclarant au moins une grève, sont prépondérantes en 2012 (80 %). Pour 64 % des entreprises de transport qui signalent au moins une grève, les motifs sont exclusivement internes (Tableaux 4 et 3).

Les nombreuses réformes et évolutions structurelles qui se sont poursuivies en 2012 ont encore mobilisé les salariés de ce secteur. Notamment, à Air France où, au-delà de mobilisations catégorielles (des contrôleurs, des pilotes, des personnels au sol...) sur des questions de conditions de travail et de salaire, les salariés se sont mobilisés contre le projet de loi pour l'encadrement du droit de grève. En dépit de l'opposition

8) Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique. Ce syndicat de salariés regroupe tous les membres de la profession : enseignants, salariés des établissements, chefs d'établissement.

9) Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparations automobiles et motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

de l'ensemble des syndicats, celui-ci a été traduit en loi le 19 mars 2012¹⁰⁾. Les salariés d'Air France se sont également mobilisés lors de l'annonce du plan "Transform 2015" dont les négociations ont débuté en avril 2012.

À La Poste, qui déclare près de 40 % des JINT du secteur, des conflits ont émergé pour dénoncer les suppressions de postes, les conditions de travail et de rémunération. Trois suicides de postiers sur leur lieu de travail ont endeuillé les salariés de cette entreprise qui connaît une profonde restructuration. Les cheminots se sont quant à eux mobilisés sur la question de la réforme ferroviaire et de l'ouverture à la concurrence du transport de voyageurs, dont ils redoutent les conséquences sociales. Les revendications salariales et les questions d'emploi ont également été au centre des grèves à la SNCF, qui déclare un tiers des JINT du secteur.

De nombreuses grèves dans les transports urbains de villes grandes et moyennes (Toulouse, Lyon, Paris, Orléans, Nantes, Toulon...) ont également mobilisé les salariés, parfois en concomitance avec les négociations annuelles, pour dénoncer des conditions de travail jugées de plus en plus difficiles, revendiquer des hausses salariales ou l'obtention de primes pour le travail du dimanche et des jours fériés. Dans les ports français, les salariés se sont mobilisés dans le cadre de la journée européenne d'action pour la défense de l'emploi, alors que la Commission européenne venait de relancer ses projets de déréglementation et de libéralisation du travail portuaire.

Comme dans l'industrie, le secteur des transports aériens, terrestres ou maritimes est confronté depuis plusieurs années à des restructurations importantes. Les salariés de ce secteur, très concurrentiel et sensible aux crises, connaissent des mobilisations longues, rythmées par les rebondissements qui accompagnent les crises ou les défaillances de leurs entreprises : redressements judiciaires, liquidations judiciaires, PSE, reprises par des acquéreurs extérieurs, fusions... C'est le cas notamment pour les salariés d'entreprises comme SEA France ou la SERNAM pour lesquelles l'année 2012 marque plutôt le dénouement d'une crise pluriannuelle, qui pour beaucoup de salariés s'est traduit par la perte de l'emploi.

Les grèves restent plus rares et peu intenses dans les entreprises de la construction. 0,2 % des entreprises de dix salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2012, soit - 0,2 point par rapport à 2011. Le secteur de la construction est essentiellement constitué de petites entreprises ayant une plus faible présence d'instances représentatives du

¹⁰⁾ En transposant la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, cette loi impose désormais aux salariés des entreprises de transport aérien de passagers, d'informer leurs directions de leur intention de participer à une grève, 48 heures avant son début.

personnel, plus souvent non syndiquées, ce qui peut constituer un frein à l'émergence de mobilisations collectives en cas de conflits entre salariés et employeurs. Proportionnellement au nombre de salariés qui travaillent dans ce secteur, le nombre de JINT y reste parmi les plus faibles.

Pour en savoir plus

- M-T. Pignoni, E. Raynaud (2013) : “Les relations professionnelles au début des années 2010” *Dares Analyses*, n° 026.
- G. Desage, E. Rosankis (2013) : “Négociations collectives et grèves en 2011” *Dares Analyses*, n° 059.
- Dossier n° 3, “Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2012” Direction générale du travail, *in* Bilans & Rapports : La négociation collective en 2012, éd. 2013, p. 637 à 651.
- C. Charozé (2014) : “Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 2012. Le recours aux PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012” *Dares Analyses*, n° 019.

Encadré 1 : L'enquête ACEMO "Négociation et la représentation des salariés"

Depuis 2006, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés", et non plus à partir du recensement de l'inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 11 000 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2012, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête "Négociation et représentation des salariés", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée. Dans l'enquête réalisée en 2013 sur l'année 2012, l'introduction de nouvelles questions permet de mieux saisir les types de revendications à l'origine de la grève (qu'elles soient liées à l'entreprise, au secteur ou à des motifs interprofessionnels).

Enfin, une question supplémentaire a été introduite afin de saisir d'autres types de mobilisation collective telle qu'une pétition ou une manifestation.

Sous le label "mots d'ordre extérieurs à l'entreprise", on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de Journées Individuelles Non Travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Encadré 2 : La méthode de pondération de l'enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2009, la méthode de pondération des enquêtes ACEMO a été revue. Ainsi, les enquêtes sont maintenant calées sur des données externes, ce qui permet d'obtenir une structure de calage plus solide, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ ACEMO), et d'une structure par taille d'entreprise et activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee.

Le changement de pondérations a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.). Elle a été appliquée à partir de 2009 et par rétropolation pour l'année 2008.

Encadré 3 : Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

Encadré 4 : Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En complément du Tableau 1 qui présente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, ce tableau présente la même information, par branche professionnelle définie selon la CRIS (Encadré 3).

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève					
	2010		2011		2012	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	3,3	31,2	1,8	19,7	1,3	16,5
Métallurgie et sidérurgie	5,9	47,7	4,8	33,9	3,4	30,1
Bâtiment et travaux publics	1,6	19,4	0,5	15,7	0,2	5,1
Chimie et pharmacie	3,9	41,1	2,1	21,7	2,4	20,5
Plastiques, caoutchouc et combustibles	7,9	43,2	3,5	28,7	2,6	19,5
Verre et matériaux de construction	2,5	28,9	4,2	31,1	1,6	16,4
Bois et dérivés	4,5	43,3	1,6	35,0	1,6	30,1
Habillement, cuir, textile	1,2	13,4	1,1	10,4	0,8	8,1
Culture et communication	2,1	27,7	1,0	16,2	0,5	13,1
Agroalimentaire	2,3	24,8	1,7	30,9	0,8	13,4
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr	0,2	7,7
Commerce principalement alimentaire	1,3	12,7	1,1	6,7	0,7	4,5
Commerce de détail principalement non alimentaire	1,1	26,5	1,3	10,7	0,5	13,0
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr	0,0	1,8
Hôtellerie, restauration et tourisme	1,5	17,5	0,4	15,5	0,2	12,6
Transport (hors statuts)	3,8	37,4	1,7	21,1	1,8	27,6
Secteur sanitaire et social	5,7	37	2,4	13,5	3,4	17,7
Banques, établissements financiers et assurances	10,6	43,3	4,1	18,8	5,2	14,4
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr	0,5	0,8
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,3	18,7	1,3	12,5	1,4	14,9
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr	0,0	0,0
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	2	12,5	3,0	18,0	0,9	8,6
Branches non agricoles diverses	2,9	18,6	3,1	17,9	1,8	13,9
Branches agricoles ⁽¹⁾	nr	nr	nr	nr	0,8	7,8
Secteurs sous statuts	29,8	83,3	15,6	44,4	11,9	57,6
Hors conventions de branches ou statuts	6	26,9	1,2	8,2	2,3	12,5

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : 3,4 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève les branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont déclaré au moins une grève en 2012. C'est le cas de 30 % des entreprises de 200 salariés et plus de cette même branche conventionnelle.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

(1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

RAPPORT SUR L'APPLICATION
DES DISPOSITIONS DE LA LOI
N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008
RELATIVE À LA DÉMOCRATIE
SOCIALE ET DE LA LOI N° 2010-1215
DU 15 OCTOBRE 2010
LES COMPLÉTANT

Introduction et sommaire du rapport présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013

RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 RELATIVE À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA LOI N° 2010-1215 DU 15 OCTOBRE 2010 LES COMPLÉTANT

INTRODUCTION

UNE LOI RENDUE NÉCESSAIRE PAR LA PLACE CROISSANTE ACCORDÉE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

En conférant plus de légitimité aux partenaires sociaux et en confortant la légitimité et le champ d'intervention des accords collectifs, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a pleinement participé au double mouvement d'extension de la place de la négociation collective et du rôle de ses acteurs et d'autonomisation des différents niveaux de négociation.

La place croissante accordée à la négociation collective depuis les années 1980

La réforme de la représentativité doit être lue dans le contexte d'une place accrue donnée à la négociation collective et au dialogue social, qui rendait nécessaire un renforcement de la légitimité de ses acteurs.

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective au détriment de la loi. Cette tendance est d'ailleurs fidèle à la lettre de l'article 34 de la Constitution qui prévoit explicitement qu'il revient à la loi de fixer les grands principes.

Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers de la multiplication des obligations de négocier, où l'État se borne à impulser et encadrer la négociation sans en dicter le contenu. Introduits pour la première fois en 1982 avec la loi Auroux – qui crée une obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs –, ces renvois à la négociation effectués par le législateur se sont multipliés au niveau des branches comme de l'entreprise sur des thèmes de plus en plus variés (classification, égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, emploi des seniors, etc.). Ce mouvement s'est d'ailleurs encore accru dans les dernières années, puisque depuis 2005 près d'une dizaine de dispositifs légaux de ce type ont été mis en place.

L'extension de la place de la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise s'était en outre accompagnée d'un renforcement du rôle des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel. La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social, en subordonnant toute réforme d'importance conduite par le Gouvernement dans le champ de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle à une délibération interprofessionnelle, est venue leur conférer un rôle essentiel dans l'évolution des relations sociales en France.

Des règles de négociation en partie réformées par la loi du 4 mai 2004

Les évolutions introduites par la loi du 20 août 2008 ont été pour partie amorcées 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, inspirée de la position commune du 16 juillet 2001. Cette loi est venue donner davantage d'espace à la négociation collective par rapport à la loi tout en instituant des rapports d'autonomie entre les différents niveaux de négociation. Elle a notamment posé deux principes essentiels :

- l'affirmation du principe majoritaire à travers la possibilité donnée à la majorité des organisations syndicales représentatives d'exercer un droit d'opposition ;

- la possibilité pour l'accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche, sauf si celui-ci l'interdit explicitement et à l'exception de quatre domaines : la fixation des salaires minima, les grilles de classification, les garanties en matière de prévoyance et la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle.

Si, hormis l'incidence du fait majoritaire dans les négociations, l'impact de ces différentes innovations sur les pratiques de négociation a pu être contesté, cette loi est généralement reconnue comme un préalable – “*une étape sur un long parcours*” selon les termes du président Raphaël Hadas-Label – qui a permis de préparer les esprits à la loi du 20 août 2008 et rendu indispensable la réforme de représentativité. En particulier, l'autonomisation des différents niveaux de négociation et les aménagements apportés au principe de faveur ne permettaient plus que la légitimité des acteurs puisse être remise en doute.

Un régime de représentativité hérité de l'après-guerre devenu obsolète

Antérieurement à la loi, la représentativité des organisations syndicales s'articulait de manière descendante à partir de la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient les cinq grandes confédérations d'organisations syndicales, – la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Cette présomption au niveau national et interprofessionnel se déclinait ensuite au niveau des branches puis de l'entreprise.

Or, ces règles apparaissaient datées voire obsolètes – les critères de la représentativité avaient été introduits dans le droit positif par la loi du 11 février 1950 et la liste des organisations représentatives fixée par l'arrêté ministériel du 31 mars 1966 – et n'avaient pas évolué depuis plus de cinquante ans.

Si la relative stabilité de ces règles n'était pas un inconvénient en soi, elle contrastait avec les évolutions considérables qu'avait connues le paysage syndical en France durant cette période, caractérisées notamment par la baisse du taux de syndicalisation de 30 % en 1950 à 8 % en 2008 et la transformation des organisations syndicales elles-mêmes. Cette situation n'était pas satisfaisante dans un contexte où ces organisations avaient acquis les responsabilités croissantes explicitées plus haut.

UNE LOI INSCRITE DANS LE LONG TERME ET ISSUE DE LA CONCERTATION

Une réforme qui s'est appuyée sur de nombreuses réflexions préparatoires

Par lettre du 20 décembre 2005, le Premier ministre avait chargé le président honoraire de la section sociale du Conseil d'État Raphaël Hadas-Lebel d'une mission visant à examiner, dans l'objectif d'une rénovation du dialogue social, différentes questions portant principalement sur la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, les règles de validité des accords collectifs, les modalités du dialogue social au sein des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises et la question des moyens et du financement des organisations syndicales. Il lui a été plus largement demandé de *“dresser un bilan des difficultés soulevées par l'application des règles actuelles, notamment du point de vue de la présomption de représentativité et d'examiner les différents scénarii d'évolutions envisageables”*.

Le rapport élaboré par le président Hadas-Lebel a dressé tout d'abord le constat de la nécessaire réforme du système de la représentativité syndicale, compte tenu du décalage très important existant entre la réalité syndicale et les règles en vigueur. Ensuite, pour chacun des points étudiés ont été envisagés plusieurs scénarios d'évolution allant de l'aménagement de l'existant (scénario dit d'adaptation) à une transformation en profondeur de la situation actuelle (scénario dit de transformation). La loi du 20 août 2008 a ainsi repris plusieurs des scénarios de transformation préconisés par le rapport, au premier rang desquels la mise en place d'une représentativité basée sur les résultats obtenus aux élections professionnelles.

Comme s'y était engagé le Premier ministre, le Conseil économique et social a ensuite été chargé de rendre un avis avant le 30 novembre 2006. Sur la question de la représentativité des syndicats, le Conseil a largement reconnu le principe selon lequel le choix par les salariés des organisations appelées à les représenter dans les négociations devait se fonder principalement sur des élections ouvertes à tous les salariés et quelle que soit la taille de leur entreprise.

Une réforme issue de la concertation sociale

Sur ce chantier essentiel, le Gouvernement a saisi les partenaires sociaux dès le 18 juin 2007 d'un document d'orientation les invitant à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords

et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises. Ce document d'orientation, à la base de la position commune transposée dans la loi du 20 août 2008 a d'ailleurs constitué l'une des premières mises en œuvre de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Ce premier document a été complété le 26 décembre 2007 par l'envoi d'un document additionnel demandant aux partenaires sociaux d'élargir leurs négociations d'une part à la question du financement des organisations syndicales et professionnelles, et, d'autre part, au sujet du temps de travail, leur soumettant notamment la question des domaines respectifs de la loi et de la négociation collective en la matière.

Dans le cadre de ces deux documents d'orientation, des négociations se sont tenues chaque semaine au premier trimestre 2008. En avril 2008, le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT ont signé une "position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme".

UNE TRANSPOSITION LÉGISLATIVE CONFORME À LA POSITION COMMUNE

Comme l'attestent les travaux entourant l'examen et le vote de la loi du 20 août 2008, au premier rang desquels les rapports parlementaires de MM. Jean-Frédéric Poisson et Alain Gournac respectivement député et sénateur des Yvelines, les parlementaires ont été soucieux de préserver l'équilibre trouvé par les signataires de la position commune. Les comptes-rendus des débats durant lesquels les parlementaires se sont prononcés pour l'abrogation de l'arrêté de 1966 illustrent notamment le constat partagé de la nécessité d'une réforme d'ampleur de la représentativité syndicale.

Ainsi, la première partie de la loi consacrée à la rénovation de la démocratie sociale reprenait les principes posés par la position commune et comportait les dispositions nécessaires pour leur donner force obligatoire. Les principaux articles qui y figurent peuvent être regroupés en trois grandes catégories.

La première catégorie d'articles visait à moderniser le système de représentativité des organisations syndicales de salariés en supprimant la présomption irréfragable de représentativité et en fondant désormais celle-ci sur un ensemble de critères renouvelés et adaptés à l'entreprise, à la branche et au niveau interprofessionnel.

L'article 1^{er} définit la liste de ces critères. Ces critères sont cumulatifs mais leur ensemble est apprécié de manière globale. Ces critères intègrent

notamment “le respect des valeurs républicaines”, ainsi que “l’audience” et “l’influence”. En outre, la transparence financière devient l’un des critères de la représentativité.

L’article 2 prévoit les règles de détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise et de l’établissement, du groupe, de la branche et au niveau interprofessionnel. L’audience est ainsi désormais prise en compte à partir des résultats des élections professionnelles dans les entreprises, ce qui permet une appréciation périodique, tous les quatre ans au plus, de la représentativité. L’article 2 crée aussi le Haut Conseil du dialogue social chargé de rendre un avis sur la liste des organisations représentatives.

L’article 3 modifie les articles du code du travail relatifs aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d’entreprise et octroie une plus grande liberté de choix aux salariés électeurs en ouvrant plus largement le premier tour des élections professionnelles à des syndicats légalement constitués.

Les articles 4 et 5 rénovent la désignation des délégués syndicaux et organisent pour les organisations syndicales la possibilité de désigner un représentant de la section syndicale.

La seconde catégorie d’articles de ce projet prévoyait, dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité de ceux-ci, renforçant ainsi leur légitimité.

Dorénavant, aux termes de l’article 6, tout accord collectif, que ce soit au niveau de l’entreprise, de la branche et au niveau interprofessionnel, doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30 % des suffrages, lors de la mesure de l’audience, et ne pas faire l’objet de l’opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

L’article 7 élargit et précise le cadre régissant la négociation avec les représentants du personnel ou les salariés mandatés afin de développer le dialogue social dans les petites entreprises.

Enfin, la troisième catégorie d’articles, complétés ultérieurement par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit avait pour objectif de garantir une meilleure transparence du financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles. Elle impose une obligation d’établissement et de publicité des comptes pour les organisations syndicales et professionnelles ainsi qu’une obligation de certification pour celles dont les ressources dépassent un certain seuil.

Enfin, les organisations syndicales et professionnelles qui contrôlent des entités au sens du code du commerce doivent produire des comptes consolidés ou agrafés.

Le complément nécessaire apporté par la loi du 15 octobre 2010

Conscient du fait que le dispositif de la loi du 20 août 2008 ne concernait que les entreprises soumises à l'obligation d'organiser des élections pour la mise en place des institutions représentatives du personnel, le législateur a prévu qu'une loi devait intervenir à l'issue d'une négociation interprofessionnelle devant aboutir au plus tard le 30 juin 2009 sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles.

L'ancien article L.2122-6 du code du travail tel qu'issu de la loi du 20 août 2008 invitait en effet les partenaires sociaux, dans le périmètre des branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés ne travaillent pas dans des entreprises assujetties aux élections professionnelles, soit environ 33 branches représentant environ 620 000 salariés, à chercher des solutions visant à améliorer la représentation des salariés dans ces branches et à négocier sur la prise en compte de ces salariés pour la détermination de l'audience des syndicats.

Toutefois, l'application du principe d'égalité entre les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise où ils travaillent a conduit à légiférer pour l'ensemble des salariés des très petites entreprises.

À la suite de la loi du 20 août 2008, les partenaires sociaux ont entamé des discussions qui ont débuté le 22 juin 2009. Ces discussions n'ont pas pu aboutir alors même que le ministre chargé du travail avait annoncé son intention de reprendre l'initiative sur ce sujet en l'absence d'accord des partenaires sociaux. Les discussions ont en effet été interrompues à l'automne 2009 et le 22 décembre, dans un communiqué commun, le MEDEF et la CGPME ont indiqué que les partenaires sociaux n'étaient pas en mesure d'ouvrir une négociation sur la représentation des salariés dans les très petites entreprises (TPE) lors de la rencontre paritaire prévue le même jour.

Toutefois, le 20 janvier 2010, l'UPA, et la CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC ont annoncé leur volonté d'avancer ensemble dans la discussion.

Cette négociation a abouti à la rédaction d'une lettre commune adressée au Premier ministre et au ministre chargé du travail.

Le Gouvernement a accordé une attention toute particulière à cette lettre qui, bien que n'ayant pas de valeur juridique, a recueilli la signature de quatre des cinq organisations syndicales représentatives de salariés, ainsi que de l'UPA, sachant que l'artisanat se caractérise par une forte proportion de TPE.

Compte tenu du fait que, d'une part, la loi du 15 octobre 2010 complète les dispositions de la loi du 20 août 2008 et, d'autre part, que les résultats issus du scrutin TPE participent à la mesure de l'audience aux niveaux national et interprofessionnel et des branches, il est essentiel d'inclure dans le cadre de ce rapport le bilan de la loi du 15 octobre 2010.

LA MÉTHODE DE RÉALISATION DU BILAN

Un bilan prévu par la loi elle-même

La loi du 20 août 2008 a prévu à son article 16 qu'avant la fin de l'année 2013 le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur l'application de certaines dispositions de la réforme dont le Haut Conseil du dialogue social tire les enseignements. Ce travail vise à élaborer des propositions d'amélioration du dispositif en vue de leur mise en œuvre pour la prochaine mesure de l'audience syndicale.

Cette démarche s'inscrit également dans le cadre de l'engagement pris par le Gouvernement auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT d'examiner les points sur lesquels il a attiré son attention (cf. *infra*).

Lors de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le Premier ministre a ainsi pu annoncer le lancement du bilan de la réforme de la représentativité syndicale dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

Ainsi, aux termes de la feuille de route sociale 2013-2014, *“ce travail de diagnostic contradictoire des forces et des faiblesses du processus de mise en œuvre des nouvelles règles de la représentativité syndicale permettra d'élaborer des propositions d'amélioration du dispositif en vue de leur mise en œuvre pour la prochaine mesure de l'audience en 2017, y compris pour les élections dans les très petites entreprises de 2016. Il prendra en compte les observations des partenaires sociaux, les éléments issus de la jurisprudence et les normes internationales du travail”*.

L'implication du Haut Conseil du dialogue social et plus largement des acteurs sociaux

Dans le cadre de la réalisation du bilan de la loi du 20 août 2008, le ministère en charge du travail a lancé dès le mois d'août 2013 et en parallèle du processus de publication des arrêtés de représentativité de branche, un travail de fond avec les membres du Haut Conseil du dialogue social.

Trois réunions thématiques du Haut Conseil et de son groupe de suivi ont ainsi été organisées entre les mois de septembre et de novembre. Les premières séances ont porté sur le bilan de la réforme aux niveaux national et interprofessionnel et de la branche et en particulier sur la mise en œuvre du système de mesure de l'audience de la représentativité syndicale (dit "système MARS"). Les séances suivantes ont porté sur le bilan du scrutin organisé en direction des salariés des très petites entreprises. Les dernières séances ont enfin porté sur le bilan de la réforme de la représentativité dans les entreprises.

Ce travail de bilan a été nourri par une réflexion plus large associant tous les acteurs qui ont concouru à la mise en œuvre de la loi.

- Un appel à contribution relayé par un communiqué de presse a été lancé sur le site du ministère du travail.
- Des sollicitations ont également été effectuées auprès de la Cour de cassation et du Conseil d'État, qui ont complété et enrichi la loi par leur jurisprudence.
- Des questionnaires ont été envoyés à des organisations de directeurs des ressources humaines (DRH) dont les adhérents ont eu à mettre en œuvre concrètement la loi dans les entreprises.
- Des professeurs d'université ainsi que des avocats spécialistes du droit du travail ont également été sollicités afin qu'ils enrichissent la doctrine sur ce sujet.
- Enfin un travail de bilan en interne du ministère chargé du travail a été réalisé avec, d'une part, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), dont les analyses statistiques permettent de dresser un premier bilan quantitatif de la réforme et avec, d'autre part, les agents des services déconcentrés du ministère dont les indications ont nourri les appréciations qualitatives qu'il est possible de porter sur la mise en œuvre de la loi.

Ce bilan, soumis comme le prévoit la loi à l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, est celui du ministère du travail. Il sera suivi avant la fin de l'année d'un document élaboré par le Haut

Conseil du dialogue social qui, conformément aux préconisations de la loi, visera à en tirer les enseignements et pourra émettre des propositions d'évolution. Dans ce cadre, l'ensemble des contributions, notamment celles des membres du Haut Conseil, seront annexées et rendues publiques.

Il convient enfin de souligner que tout comme les travaux du Haut Conseil du dialogue social au cours du cycle, le présent bilan ne se restreint pas aux aspects juridiques de la réforme. Une partie importante des développements concerne sa mise en œuvre opérationnelle, qu'il s'agisse du système d'information utilisé pour la mesure de l'audience sur le fondement des élections professionnelles ou encore de l'organisation matérielle des élections dans les TPE.

Pour plus d'informations :

Site <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>
Rubrique Découvrir la législation > Textes et avis du Haut Conseil du dialogue social

Le 16 décembre 2013, le rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant, a été présenté pour avis à la Commission nationale de la négociation collective, sous la présidence de Michel Sapin.

Prévu par l'article 16 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ce rapport dresse un bilan de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés pour la négociation collective au niveau national et interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises.

Ce rapport a été élaboré par les services du ministère chargé du travail. Il s'est appuyé sur les contributions des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et, en accord avec le Haut Conseil du dialogue social, sur des contributions de la Cour de cassation, du Conseil d'État, de professeurs d'université, d'avocats spécialistes en droit du travail et de directions de ressources humaines.

Le Haut Conseil du dialogue social a également élaboré les enseignements à tirer du rapport précité.

- Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant.
- Enseignements à tirer de la loi du 20 août 2008.

SOMMAIRE DU RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 RELATIVE À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA LOI N° 2010-1215 DU 15 OCTOBRE 2010 LES COMPLÉTANT

INTRODUCTION

1.1. Une loi rendue nécessaire par la place croissante accordée à la négociation collective

- 1.1.1. La place croissante accordée à la négociation collective depuis les années 1980
- 1.1.2. Des règles de négociation en partie réformées par la loi du 4 mai 2004
- 1.1.3. Un régime de représentativité hérité de l'après-guerre devenu obsolète

1.2. Une loi inscrite dans le long terme et issue de la concertation

- 1.2.1. Une réforme qui s'est appuyée sur de nombreuses réflexions préparatoires
- 1.2.2. Une réforme issue de la concertation sociale
- 1.2.3. Une transposition législative conforme à la position commune

1.3. La méthode de réalisation du bilan

- 1.3.1. Un bilan prévu par la loi elle-même
- 1.3.2. L'implication du Haut Conseil du dialogue social et plus largement des acteurs sociaux

1. UNE MÉTHODE DE TRAVAIL À INVENTER

1.1. Des défis de taille pour l'État et les partenaires sociaux

- 1.1.1. Une réforme par nature difficile
- 1.1.2. Des enjeux importants de calendrier

1.2. Le contrôle vigilant mais constructif des juges nationaux et de l'Organisation internationale du travail

- 1.2.1. La délibération du Comité de la liberté syndicale de l'OIT
- 1.2.2. Les décisions du Conseil constitutionnel
- 1.2.3. La jurisprudence de la Cour de cassation

1.3. Pour la branche et le niveau national et interprofessionnel : le choix de la méthode de concertation au sein du Haut Conseil du dialogue social

- 1.3.1. Une méthode de concertation fondée sur la transparence et saluée par les membres du HCDS
- 1.3.2. Un contentieux maîtrisé en volume

2. UNE MÉTHODE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES PROCÈS-VERBAUX AVEC DES EXIGENCES DE FIABILITÉ

2.1. Le circuit de collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles

2.2. Des travaux de conformité approfondis

2.3. Des points d'amélioration du système

- 2.3.1. L'ergonomie des formulaires CERFA
- 2.3.2. L'enjeu de la télétransmission

2.4. La question du taux de participation

- 2.4.1. Un taux de participation important
- 2.4.2. L'enjeu lié à la résorption des carences

3. LA PRISE EN COMPTE DE TOUS LES SALARIÉS À TRAVERS LES ÉLECTIONS DANS LES TPE ET AUX CHAMBRES D'AGRICULTURE

3.1. *Le contexte complexe de l'élaboration de la loi du 15 octobre 2010 et la rédaction d'un corpus juridique complet*

- 3.1.1. Un contexte particulièrement conflictuel
- 3.1.2. La rédaction des textes bien en amont du scrutin

3.2. *L'organisation du scrutin TPE dans des délais contraints*

- 3.2.1. Les délais contraints
- 3.2.2. Une liste couvrant plus de 4,6 millions d'électeurs
- 3.2.3. Les règles de recevabilité des candidatures des organisations syndicales
- 3.2.4. Le rôle et le fonctionnement des différentes commissions de vote

3.3. *Les modalités de vote*

- 3.3.1. Le respect des exigences de sécurité inhérentes à ce type de vote
- 3.3.2. Bilan du vote par correspondance
- 3.3.3. Bilan du vote par Internet

3.4. *Un taux de participation faisant l'objet d'analyses divergentes compte tenu des enjeux perçus par les salariés*

- 3.4.1. Un taux de participation supérieur à 10 %
- 3.4.2. Le bilan de la campagne de communication
- 3.4.3. L'enjeu de la propagande électorale

3.5. *Le choix d'un système de mesure de l'audience spécifique pour le secteur agricole*

- 3.5.1. La prise en compte des résultats des chambres départementales d'agriculture
- 3.5.2. La mesure d'audience pour la production agricole

3.6. *Les résultats aux élections aux chambres départementales d'agriculture de janvier 2013*

3.7. *Le contentieux sur l'introduction d'une exigence de mixité sur les listes de candidats par un décret de 2012*

4. UNE PRÉSENCE SYNDICALE CONFORTÉE DANS UN PAYSAGE CONVENTIONNEL ENCORE DISPERSÉ

4.1. *Les résultats de la mesure de la représentativité*

- 4.1.1. État des lieux de la présence des organisations syndicales
- 4.1.2. La vérification des critères de représentativité

4.2. *Une photographie sans précédent du paysage conventionnel qui ouvre le chantier de la structuration des branches*

- 4.2.1. Un constat connu de longue date mais très fortement mis en exergue par les résultats de la mesure de l'audience
- 4.2.2. Le choix de ne pas publier d'arrêtés dans plus de 180 conventions collectives
- 4.2.3. Les perspectives en lien avec la réforme de la représentativité patronale

4.3. *Les limites d'une évaluation de l'impact de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de négociation*

- 4.3.1. L'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des accords
- 4.3.2. Les difficultés d'une première appréciation à la fin de l'année 2013

5. UNE RÉFORME DÉSORMAIS APPROPRIÉE DANS LES ENTREPRISES

5.1. L'enjeu désormais vital lié aux élections professionnelles

5.1.1. Une nouvelle assise pour la légitimité des organisations syndicales

5.1.2. La cristallisation de certaines tensions autour des élections professionnelles

5.2. Un nouvel encadrement des mandats qui préserve la liberté syndicale

5.2.1. Un mandat de délégué syndical légitimé par le lien avec l'élection

5.2.2. Un mandat de responsable de section syndicale effectivement utilisé

5.3. Une négociation d'entreprise dont le dynamisme n'a pas fléchi depuis cinq ans

5.3.1. Un volume toujours important d'accords signés avec les délégués syndicaux

5.3.2. Une utilisation très limitée de la négociation dérogatoire

ANNEXES

Annexe 1-1 : Résultats de la représentativité au niveau national et interprofessionnel présentés aux partenaires sociaux (Haut Conseil du dialogue social, réunion du 29 mars 2013).

Annexe 1-2 : Résultats présentés au HCDS du 29 mars 2013 (scores par branche).

Annexe 2 : Poids dans chacune des branches dont l'arrêté a été publié au *Journal officiel* (3 décembre 2013).

Annexe 3 : Résultats de la représentativité au niveau national et interprofessionnel sur le périmètre techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Annexe 4 : Questionnaire de vérification des critères de représentativité.

Annexe 5 : Arrêté de représentativité du 30 mai 2013 listant les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Annexe 6 : Exemple d'un arrêté de représentativité au niveau d'une branche, celle de la photographie (arrêté du 23 juillet 2013).

Annexe 7 : La loi du 20 août 2008 déclinée dans le système d'information dans le cadre du HCDS.

Annexe 8 : Calendrier récapitulatif des dates de réunion du HCDS et du groupe de suivi.

Annexe 9 : Modèles CERFA des procès-verbaux pour les élections.

Annexe 10 : Article 16 de la loi du 20 août 2008 prévoyant un rapport sur l'application de la loi.

Annexe 11 : Branches dans lesquelles aucun texte n'a été déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) depuis vingt ans ou qui ont recueilli de 0 à 10 suffrages valablement exprimés.

Annexe 12 : Page d'accueil du site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Annexe 13 : Statistiques de fréquentation du site Internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Annexe 14 : Page d'accueil du site Internet www.electiontpe.travail.gouv.fr (site aujourd'hui fermé).

Annexe 15 : Élections aux chambres départementales d'agriculture 2013 - Collège 3a : taux de participation et nombre de voix en pourcentage.

Annexe 16 : Résultats des élections TPE.

AVIS DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE
SOCIAL SUR LES ENSEIGNEMENTS
À TIRER DE LA MISE EN ŒUVRE
DE LA RÉFORME
DE LA REPRÉSENTATIVITÉ
SYNDICALE

Haut Conseil du dialogue social (HCDS) séance du 20 décembre 2013

AVIS DU HAUT CONSEIL

DU DIALOGUE SOCIAL SUR

LES ENSEIGNEMENTS À TIRER

DE LA MISE EN ŒUVRE

DE LA RÉFORME DE

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Conformément aux dispositions au II de l'article 16 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et après avoir pris connaissance du rapport rédigé par le ministère chargé du travail et présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013, le Haut Conseil du dialogue social réuni le 20 décembre 2013 a rendu l'avis suivant :

Les membres du Haut Conseil du dialogue social considèrent que le travail mené au sein de cette instance et le rôle qu'elle a été amenée à occuper tout au long de la mise en œuvre de la réforme ont été utiles. Cette méthode de travail mérite d'être reconduite pour le second cycle. Les principes d'association étroite des partenaires sociaux et de transparence doivent continuer à prévaloir et être encore approfondis pour le prochain cycle.

La CGT-FO souligne que si elle n'a jamais été opposée à une réforme de la représentativité syndicale, elle conteste le dispositif fondé sur l'élection établi par la loi du 20 août 2008. Selon elle, les élections ne constituent pas un outil de démocratie sociale car elles privilégient l'opinion au lieu du critère des adhérents et vont à l'encontre du pluralisme nécessaire à une action syndicale plus forte. Elle reproche à ce système de cristalliser les rivalités syndicales au détriment de la mission première de défense des droits et des intérêts des salariés incombant aux organisations syndicales.

Les membres du Haut Conseil du dialogue social ont pris connaissance du rapport du ministère du travail sur la mise en œuvre de la réforme de

la représentativité. Ils s'accordent à tirer une série d'enseignements qui se déclinent dans trois volets que sont la mesure de la représentativité au niveau national et interprofessionnel, les élections dans les très petites entreprises (TPE) et la mise en œuvre de la loi au niveau de l'entreprise. Certaines propositions formulées impliquent des modifications législatives ou réglementaires, tandis que d'autres pourraient être mises en œuvre à cadre juridique constant.

Par ailleurs, les membres du Haut Conseil du dialogue social ont pu émettre des appréciations ou des propositions qui ne sont pas partagées par tous. Certaines d'entre elles, soit car elles portent sur des sujets structurants, soit car elles conduisent à nuancer certains points de consensus, sont relatées dans le présent avis. L'ensemble des contributions y sont annexées et ont pu être débattues dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

I. SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 RELATIVES À LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE ET AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

I.1. SUR LE CRITÈRE DE L'AUDIENCE ÉLECTORALE ET LE SYSTÈME "MESURE DE L'AUDIENCE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE"

1.1.1. Les membres du Haut Conseil du dialogue social estiment que les règles définies dans le cadre de cette instance pour décliner la loi du 20 août 2008 dans le système d'information sont robustes et ont, de manière générale, permis de répondre de manière adaptée aux différentes questions qui se sont posées. La diversité du paysage conventionnel a pu ainsi être prise en compte.

En particulier, la mise en œuvre dans le système d'information des dispositions de la loi relatives à la représentativité catégorielle a été généralement positive, même s'il convient de noter que la CGT-FO souhaite que celles-ci puissent s'appliquer également aux organisations syndicales catégorielles affiliées à une organisation intercatégorielle de même que la CFTC qui soulève ce point en particulier concernant les entreprises.

Bien que signataire de la position commune, au regard de l'expérience du cycle qui vient de s'écouler, la CGT souhaite néanmoins que l'audience soit mesurée prioritairement à travers les résultats des élections des délégués du personnel à la place des comités d'entreprise. En effet, pour la CGT, il s'agirait ainsi de faciliter notamment la proximité et l'implantation des organisations syndicales.

La FNSEA considère qu'il conviendrait de plutôt prendre en compte le second tour des élections professionnelles.

La CFDT et la CGT considèrent qu'il faudrait privilégier une interprétation plus stricte du critère de la représentativité dans deux branches de chaque secteur pour être représentatif au niveau national et interprofessionnel. La CGT-FO et la CFTC souhaitent au contraire une interprétation plus souple selon les modalités détaillées dans leurs contributions et rejoignent sur ce point l'appréciation du ministère du travail qui relève qu'il n'est pas évident d'obtenir au moins 8 % dans deux branches natio-

nales de la construction. Le MEDEF souhaite que les règles ne soient pas modifiées.

Enfin, la CFTC ne partage pas la règle retenue pour la prise en compte des salariés des entreprises dites “à statut” dans la mesure de l’audience et souhaiterait qu’elle ne soit pas reconduite pour le prochain cycle. Il en est de même pour l’UNAPL.

1.1.2. Les membres du Haut Conseil du dialogue social préconisent d’approfondir la méthode de travail mise en place pendant le premier cycle en cherchant à anticiper davantage les cas complexes soulevés par certaines entreprises afin de laisser aux partenaires sociaux et à l’administration plus de temps pour collecter l’information permettant d’y apporter des solutions.

En ce qui concerne, notamment, la base des informations contenues dans la partie réservée du site “élections professionnelles”, dont les membres du Haut Conseil du dialogue social estiment qu’elle mériterait d’être encore améliorée pour le second cycle, et en parallèle au dispositif de signalement d’anomalie sur un procès-verbal prévu sur ce site, il pourrait être instauré un “système d’alerte” permettant aux partenaires sociaux de signaler des situations particulières et de proposer qu’elles soient abordées en Haut Conseil.

1.1.3. Les membres du Haut Conseil du dialogue social estiment que la mesure de l’audience au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel a abouti de manière générale à des résultats fiables et pertinents.

Seule la CGT-FO émet toutefois des réserves importantes sur les résultats des mesures d’audience qui ne correspondent pas, de son point de vue, à la réalité du paysage syndical. C’est en ce sens qu’elle a engagé une vingtaine de contentieux à l’encontre des arrêtés de représentativité.

Le Haut Conseil du dialogue social considère que plusieurs pistes d’amélioration pourraient encore être apportées au système.

En premier lieu, les règles de conformité des procès-verbaux pourraient être refondues pour améliorer la proportion de procès-verbaux prise en compte (et donc l’exhaustivité des résultats). Elles seraient axées autour

d'un principe plus simple qui continuerait de garantir un degré élevé d'exigence :

- lorsque les anomalies sont significatives pour la mesure d'audience (ex. : problème de décompte des bulletins pour une liste), elles entraînent un rejet du procès-verbal pour la mesure d'audience et un traitement de conformité ;
- lorsque les anomalies ne sont pas significatives pour la mesure d'audience (ex. : cachet de l'entreprise absent sur certaines pages), le procès-verbal participe à la mesure de l'audience tout en mettant en place des traitements de conformité en parallèle.

Une telle reconfiguration du traitement de la conformité pourra faire l'objet d'un travail approfondi au sein du Haut Conseil du dialogue social à partir de janvier 2014.

En deuxième lieu, les membres du Haut Conseil du dialogue social sont conscients que l'effort de pédagogie autour des règles des élections professionnelles et du remplissage des procès-verbaux doit être poursuivi et accentué pour le second cycle. En complément, un travail sera mis en place à partir de 2014 pour travailler à améliorer l'ergonomie et la lisibilité des formulaires CERFA et de leur notice. La CFE-CGC souligne qu'une attention particulière pourrait être apportée à la question des informations relatives aux collègues électoraux. Une attention importante sera également portée aux procès-verbaux de carence.

Enfin, il existe un enjeu à développer la télétransmission des procès-verbaux. Une étude en ce sens pourrait être menée par le ministère du travail et faire l'objet d'un examen en Haut Conseil du dialogue social courant 2014.

1.1.4. Si le taux de participation aux élections professionnelles, qui avoisine les 65 %, est un élément très positif, les membres du Haut Conseil du dialogue social soulignent toutefois le nombre élevé de carences et déplorent son impact négatif sur le périmètre des salariés inscrits dans le processus de mesure électorale par comparaison avec la population salariée totale. Ils considèrent que la résorption de ce phénomène est un enjeu très important pour le second cycle.

Outre le rôle de l'administration dans le suivi des élections professionnelles, il convient de souligner que la limitation des carences dépend pour beaucoup de la faculté des organisations syndicales à mobiliser des salariés prêts à se porter candidats aux élections professionnelles. Une

piste d'amélioration réside ainsi dans l'aménagement de la procédure préélectorale pour mieux y associer les organisations syndicales ce qui implique des modifications législatives et réglementaires (cf. *infra* : bilan de la loi dans les entreprises).

La CGT et la CGT-FO considèrent qu'il faudrait renforcer les sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations.

1.1.5. Plus généralement, il convient de relever que la CFE-CGC souhaiterait que la représentativité soit fondée sur les adhérents plutôt que sur l'audience électorale. La CGT-FO souhaite quant à elle la suppression d'un taux minimum d'audience électorale.

I.2. SUR LES AUTRES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

1.2.1. Les membres du Haut Conseil du dialogue social considèrent que la vérification des différents critères n'a pas soulevé de difficulté majeure. En dehors de l'opposition de la CGT-FO et des réserves mentionnées plus haut, les membres du Haut Conseil du dialogue social sont attachés au caractère cumulatif des critères qu'ils ne souhaitent pas remettre en cause.

I.3. SUR LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ ET DE VALIDITÉ DES ACCORDS AU NIVEAU DES BRANCHES

1.3.1. À l'exception de la CGT-FO, le Haut Conseil du dialogue social constate que les résultats de la représentativité dans les branches et au niveau national et interprofessionnel ont conforté la légitimité des organisations syndicales qui bénéficiaient de la présomption irréfragable de représentativité tout en favorisant le pluralisme syndical.

1.3.2. Plusieurs organisations soulèvent la question du lien entre la représentativité dans la branche et au niveau national interprofessionnel et celle de l'audience et de la représentativité territoriale donnant lieu notamment à la composition d'instances de concertation. Pour les DROM-COM, la CGT demande qu'une mesure particulière soit faite compte tenu de la spécificité de l'outre-mer.

1.3.3. Le Haut Conseil du dialogue social considère qu'il est encore trop tôt pour tirer des conclusions sur l'impact des nouvelles règles de représentativité et de validité des accords sur la négociation dans les branches.

Sans que cela ne signifie qu'il y ait consensus sur les aménagements à retenir, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC, la CFTC et le MEDEF estiment souhaitable d'aménager les règles de révision et de dénonciation des accords pour tenir compte des nouvelles règles dans les branches. Les pistes envisagées, qui ne se rejoignent pas, s'appliqueraient également à la négociation d'entreprise.

1.4. SUR LA STRUCTURATION DES BRANCHES

1.4.1. Les membres du Haut Conseil du dialogue social constatent que la réforme de la représentativité a mis en lumière l'éclatement du paysage conventionnel avec un niveau de précision sans précédent. Un certain nombre de branches n'atteint pas la taille critique permettant d'offrir un cadre approprié à des négociations en même temps que d'assurer une fonction régulatrice. Par ailleurs, une partie d'entre elles ne négocie pas régulièrement, voire ne négocie plus.

Le Haut Conseil du dialogue social a pris acte de cette situation en manifestant son accord sur l'absence de publication d'arrêtés pour 188 conventions collectives qui soit avaient recueilli moins de onze suffrages valablement exprimés, soit n'avaient pas déposé d'accord depuis au moins vingt ans. Le Haut Conseil s'est toutefois réservé la possibilité de se prononcer ultérieurement sur un arrêté en cas de demande explicite faite par une organisation syndicale ou professionnelle, ce qui a été fait dans trois cas. Finalement, 185 branches n'ont pas fait l'objet d'un arrêté.

La CFE-CGC est réservée vis-à-vis de cette position car elle estime que la réforme de la représentativité n'avait pas pour objet de tirer les conséquences de l'absence de vie conventionnelle dans certaines branches.

1.4.2. Les membres du Haut Conseil du dialogue social estiment que l'amélioration de la structuration du paysage conventionnel est un enjeu important pour la vitalité et la qualité du dialogue social. La FNSEA et la CGPME considèrent en particulier que la qualité du dialogue social peut conduire à des restructurations dans certains secteurs d'activité.

II. SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 15 OCTOBRE 2010 RELATIVES À LA MESURE DE L'AUDIENCE DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

II.1. SUR LE CADRE GÉNÉRAL DE L'ÉLECTION

2.1.1. Plusieurs membres du Haut Conseil du dialogue social se sont exprimés en faveur d'une révision en profondeur des règles de l'élection pour le deuxième cycle. Ils souhaiteraient mettre en place un scrutin sur listes syndicales composées de salariés issus de TPE. Selon eux, cette évolution permettrait une participation plus élevée des salariés, tout en renforçant la représentation des salariés des TPE et le dialogue social local *via* la mise en place de commissions paritaires locales issues de ces élections. La CGT, la CFDT et la CGT-FO souhaitent que des concertations s'ouvrent rapidement sur la question et demandent des précisions sur le calendrier de celles-ci.

Pour la CGT, ces élections devraient être départementales. Les élus, issus des TPE, siègeraient au sein de commissions départementales visant à être un cadre de négociation et d'aide aux salariés. Une commission nationale serait mise en place dans le but de contrôler le travail effectué dans les commissions départementales et de suivre le déroulement du scrutin concernant les salariés des TPE. Ces commissions disposeraient de moyens qui leur seraient propres et les élus y siégeant bénéficieraient d'une protection particulière.

Pour la CFDT, le niveau régional devrait être privilégié sans exclure la possibilité de scrutins infrarégionaux. Les commissions constituées dans chaque périmètre correspondraient aux quatre secteurs définis dans le cadre de la loi du 20 août 2008. Leurs attributions seraient liées, entre autres, à l'emploi et aux parcours professionnels, aux conditions de travail et à l'élargissement de l'accès aux droits sociaux. Le nouveau cadre légal devrait favoriser le développement d'actions paritaires visant à répondre au niveau local à des problèmes d'emploi, de formation et de conditions de travail.

La CGT-FO souhaite pour sa part qu'il n'y ait plus de seuil plancher pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel (IRP) afin que les salariés des TPE puissent bénéficier d'une représentation élue.

Pour la CFTC, l'élection devrait être régionale et donner lieu à la mise en place de commissions à ce niveau.

L'UPA ne s'oppose ni à un scrutin sur liste ni à la mise en place sur ce fondement d'instances territoriales paritaires.

L'ensemble de ces propositions sont détaillées dans les contributions annexées au présent avis.

2.1.2. Le MEDEF, la CGPME et l'UNAPL s'opposent à ces propositions et souhaitent le maintien du scrutin sur sigle. Du côté syndical, la CGT-FO et la CFE-CGC souhaitent également le maintien d'un scrutin sur sigle. Pour la CFE-CGC, le système existant constitue une option transitoire dans l'attente d'une remise à plat du système de l'élection.

II.2. SUR LES ÉVOLUTIONS QUI POURRAIENT ÊTRE APPORTÉES AU SYSTÈME ACTUEL

2.2.1. Même s'il n'est pas possible de se satisfaire d'un taux de participation de 10,69 %, celui-ci apparaît honorable aux membres du Haut Conseil du dialogue social à l'exception de la CFTC compte tenu des enjeux perçus par les salariés et du fait qu'il s'agissait de la première élection de ce type. Le taux de participation met également en exergue l'enjeu important d'une meilleure sensibilisation des salariés des TPE au fait syndical.

2.2.2. Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées. Elles consisteraient à :

- avancer le calendrier des prochaines élections en prévoyant un dépôt et une validation des candidatures des organisations syndicales avancés avant l'été 2016 afin d'éviter des tensions importantes en cas de contentieux sur les candidatures ;
- favoriser les recours des salariés sur les listes électorales. À titre d'exemple il pourrait être envisagé de permettre aux électeurs de faire rectifier, grâce au site Internet de consultation de la liste électorale, une information les concernant plutôt que d'avoir à se déplacer au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- ajouter aux critères de recevabilité des organisations syndicales celui de la transparence financière. La CGT et la CFTC souhaiteraient imposer tous les critères de la représentativité à l'exception de l'audience ;
- préciser pour le prochain cycle la composition, le quorum et les règles de fonctionnement de la commission nationale et des commissions régio-

nales des opérations de vote (CROV) afin de faciliter le travail de leurs membres. Par ailleurs il pourrait être envisagé de soumettre la tenue des CROV à la présence d'une liste régionale ;

- améliorer l'ergonomie du vote électronique en tirant tous les bénéfices des solutions techniques qui seront disponibles à la date du prochain scrutin ;
- selon les moyens dédiés à la prochaine campagne de communication, envisager une phase pédagogique plus étendue visant à expliquer le rôle des syndicats dans la négociation des conventions collectives en amont de la phase d'incitation au vote.

Il convient enfin de noter que la CGT-FO souhaite que les listes électorales soient affichées dans les très petites entreprises et qu'en complément du vote par correspondance et du vote électronique, un vote physique en mairie soit instauré, ce à quoi, l'UNAPL en particulier s'oppose.

La CFTC considère que, s'agissant de l'accès aux médias, les organisations syndicales devraient toutes bénéficier d'un temps de parole équivalent, et que la sécurité du vote électronique devrait être renforcée.

2.2.3. Deux points ont été soulevés par la plupart des organisations syndicales sans être partagés par l'ensemble des membres du Haut Conseil du dialogue social.

Toutes les organisations syndicales souhaitent disposer de la liste des entreprises dont les salariés sont concernés par ce vote. Toutes les organisations d'employeurs y sont défavorables.

Concernant l'individualisation de la propagande électorale, les organisations syndicales à l'exception de la CFDT regrettent que, pour l'ensemble des branches, il ait été imposé aux organisations syndicales candidates au niveau national interprofessionnel de se présenter sous étiquette et avec une propagande commune. Selon elles, cette contrainte a limité pour les confédérations la possibilité d'adapter les messages contenus dans leur propagande aux préoccupations spécifiques des électeurs. Elles considèrent que cela a pu créer une différence de traitement défavorable par rapport aux organisations syndicales présentes dans une seule branche ou dans une seule région qui avaient, quant à elles, la possibilité d'individualiser leur message électoral.

II.3. SUR LES ÉLECTIONS AUX CHAMBRES D'AGRICULTURE

2.3.1. Bien qu'étant toutes très attachées au principe de mixité, une partie des organisations syndicales avait exprimé des réserves à l'égard de l'obligation de parité des listes imposée pour les élections de janvier 2013 au vu de la situation réelle constatée dans le secteur.

2.3.2. La CFTC, d'une part, et la FNSEA, d'autre part, proposent un certain nombre d'aménagements pour la prochaine élection qui sont détaillés dans leurs contributions respectives.

III. SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 RELATIVES À L'ENTREPRISE

**III.1. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, L'ENSEMBLE DES MEMBRES
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL À L'EXCEPTION
DE LA CGT-FO PORTENT UNE APPRÉCIATION POSITIVE
SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES,
QUI EST DÉSORMAIS APPROPRIÉE PAR LES ACTEURS
ET N'A PAS FREINÉ LE DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION**

La CFE-CGC et la CFTC émettent une série de réserves liées au fait qu'elles estiment que la représentativité fondée sur les élections professionnelles a généré des tensions inutiles entre les organisations syndicales et a favorisé un climat de compétition nuisible au dialogue social. La CFTC estime par ailleurs que les syndicats non représentatifs devraient bénéficier de plus de moyens et de prérogatives quand ils sont représentatifs dans un ou plusieurs établissements au sein d'une entreprise.

Ces réserves sont partagées par la CGT-FO qui estime par ailleurs que plusieurs dispositions de la loi relatives à l'entreprise portent atteinte à la liberté syndicale. Sont visées notamment les dispositions relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, aux conditions de désignation du représentant de la section syndicale et à la négociation dérogatoire.

**III.2. LE HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL ESTIME TOUTEFOIS
QUE PLUSIEURS AMÉNAGEMENTS POURRAIENT ÊTRE APPORTÉS
EN PARTICULIER AU REGARD DE LA JURISPRUDENCE
DE LA COUR DE CASSATION ET DE L'ÉCLAIRAGE IMPORTANT
APPORTÉ PAR SA CONTRIBUTION DANS LE CADRE DU BILAN**

3.2.1. Sur les règles relatives aux élections professionnelles

Pour répondre à l'enjeu majeur de la lutte contre les carences, les membres du Haut Conseil jugent qu'il est important de favoriser une participation accrue des organisations syndicales aux négociations préélectorales.

À cette fin, les organisations syndicales émettent deux propositions qui ne recueillent pas l'approbation du MEDEF et suscitent les réserves de la CGPME :

- instaurer un délai minimal entre la convocation aux négociations du protocole d'accord préélectoral et la première réunion de négociation. Ce délai pourrait être de 15 jours ;
- mettre en place un dispositif permettant aux employeurs de mieux identifier les interlocuteurs syndicaux pertinents pour les convocations aux négociations préélectorales. La CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC seraient favorables à une centralisation de l'information disponible au niveau des DIRECCTE.

Par ailleurs, l'ensemble des membres du Haut Conseil du dialogue social considèrent que la cristallisation de certaines tensions autour des élections professionnelles appelle une clarification de certaines règles pour les sécuriser. Parmi les pistes explorées, il convient de retenir :

- l'harmonisation des règles de validité du protocole d'accord préélectoral. La double majorité deviendrait plus clairement la règle de droit commun, l'unanimité restant réservée aux points particulièrement sensibles comme le nombre et la composition des collèges ;
- la codification de plusieurs jurisprudences de la Cour de cassation permettant de mieux accompagner l'intervention de l'administration en matière préélectorale en prévoyant notamment que les mandats des représentants du personnel sont prorogés lorsque l'administration est saisie d'une demande d'arbitrage ;
- la clarification des conditions mêmes d'intervention de la DIRECCTE en matière d'arbitrage préélectoral. Il s'agirait de préciser qu'en cas d'absence de toute organisation syndicale aux négociations du protocole, une décision administrative d'arbitrage n'est pas requise pour la poursuite du processus électoral.

Enfin, deux propositions visent à tirer toutes les conséquences du lien entre le premier tour des élections professionnelles et la représentativité syndicale :

- l'instauration de l'obligation, pour les organisations syndicales affiliées à des confédérations de porter cette information à la connaissance des électeurs au moment du vote pour qu'elle soit prise en compte au moment de l'agrégation des résultats au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. Cela permettrait de tirer toutes les conséquences de la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère

l'affiliation comme un élément essentiel du vote. La CGT-FO considère cependant que la jurisprudence se suffit à elle-même ;

- la formalisation d'une proclamation par le bureau de vote des organisations syndicales représentatives qui ouvrirait un délai de contestation limité dans le temps. Celui-ci pourrait être de 15 jours, conformément à la règle dégagée par la Cour de cassation pour la contestation des résultats du premier tour des élections.

3.2.2. Sur les règles encadrant différents mandats syndicaux

S'agissant du délégué syndical, l'ensemble des membres du Haut Conseil à l'exception de la CGT-FO, de la CFE-CGC et de la CFTC s'accordent sur l'intérêt de codifier deux règles issues de la jurisprudence de la Cour de cassation :

- la première clarifie la possibilité ouverte aux organisations syndicales représentatives qui n'ont pas, dès l'origine, de candidats ayant recueilli 10 % sur leur nom de désigner un délégué syndical parmi d'autres candidats ou leurs adhérents dans l'entreprise. À ce sujet, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC maintiennent que la désignation du délégué syndical doit être de la seule compétence de l'organisation syndicale ;
- la seconde précise que le mandat du délégué syndical prend fin et doit être redésigné lors du renouvellement des IRP.

Par ailleurs, toutes les organisations syndicales sont favorables à la déconnexion du périmètre de désignation du délégué syndical du périmètre d'appréciation de la représentativité. Elles souhaitent que le périmètre de mesure de l'audience syndicale n'emporte pas automatiquement le périmètre de désignation du délégué syndical. Le MEDEF est opposé à cette proposition.

Concernant le représentant de la section syndicale, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC souhaitent que la loi évolue afin de permettre de redésigner un responsable de section syndicale qui a perdu les élections. Cette proposition n'est néanmoins pas partagée par les membres du Haut Conseil du dialogue social, notamment le MEDEF qui estime qu'il ne convient pas de revenir sur le cadre légal actuel.

S'agissant du représentant syndical au comité d'entreprise, un consensus se dégage sur une évolution de ses conditions de désignation pour les lier à la représentativité de l'organisation syndicale au lieu des deux sièges obtenus au comité d'entreprise.

Enfin, les membres du Haut Conseil du dialogue social souhaitent explorer les solutions permettant de favoriser la stabilité des mandats et de la représentativité tout au long du cycle dans les groupes et les entreprises à établissements multiples. Toutefois, l'option préconisée par la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC consistant à instaurer la simultanéité des élections dans tous les établissements d'une même entreprise n'est pas consensuelle. Le MEDEF et la CGPME en particulier s'y opposent.

3.2.3. Sur les règles de la négociation

La CGT rappelle son attachement au principe d'une majorité d'engagement à 50 % au lieu des 30 % actuels.

La CFDT et le MEDEF estiment qu'il faudrait adapter les règles de révision des accords aux nouvelles règles de représentativité en déconnectant la possibilité de signer un avenant de la signature ou de l'adhésion au texte de base. Cette proposition n'est néanmoins pas partagée par tous, la CGE-CGC et la CFTC soulignant notamment leur attachement à la logique contractuelle.

Le MEDEF souhaite le *statu quo* sur la négociation dérogatoire, les organisations syndicales étant partagées sur les possibles ajustements du dispositif. Seule la possibilité de négocier avec le représentant de la section syndicale (RSS), aujourd'hui subordonnée à des conditions particulièrement peu lisibles, pourrait éventuellement être supprimée dans un souci de clarté du droit.

À l'occasion de la même séance, le Haut Conseil du dialogue social a également abordé la question de la conformité de la loi du 20 août 2008 à plusieurs conventions de l'OIT ratifiées par la France.

La loi du 20 août 2008 a fait l'objet d'un dépôt de plainte de la CGT-FO devant le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT) le 2 décembre 2009. La CGT-FO contestait la conformité de plusieurs dispositions de cette loi aux conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale, n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et n° 135 sur les représentants des travailleurs, toutes ratifiées par la France.

Les conclusions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ont été rendues le 16 novembre 2011. Dans ce cadre, le Comité a invité le Gouvernement à examiner, dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social, les différents points sur lesquels son attention était attirée et à prendre les mesures appropriées lorsque des difficultés ou des entraves à la liberté syndicale et au droit de négociation collective ont été soulevées dans le cadre de l'application de la loi du 20 août 2008 et de ses textes d'application. Il a demandé au Gouvernement de le tenir informé des conclusions définitives et des opinions rendues par cette instance.

C'est dans cette optique que le Haut Conseil du dialogue social est amené à aborder les dispositions concernées, le Gouvernement s'étant engagé à opérer les ajustements à cette loi qui seraient considérés nécessaires par les membres de cette instance.

Le présent avis s'inscrit à la suite de la présentation par le Gouvernement du rapport au Parlement concernant l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi du 15 octobre 2010 les complétant à la Commission nationale de la négociation collective réunie le 16 décembre dernier et à la suite d'une réunion approfondie du Haut Conseil sur ce sujet lors de sa séance du 27 novembre.

I. SUR LES CONDITIONS DE DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL (POINTS 947 ET 948 DES CONCLUSIONS DU CLS)

Le point soulevé portait sur la condition introduite par l'article 5 de la loi du 20 août 2008 (article L.2143-3 du code du travail reprenant l'article 10-3 de la position commune du 9 avril 2008).

La CGT-FO attire l'attention en particulier sur le point 947 de la délibération du Comité de la liberté syndicale.

La CGT-FO considère que l'OIT n'a pas contesté le seuil de 10 % d'audience pour la représentativité des organisations syndicales mais par contre l'a suivi sur les dispositions précitées, en ce qu'elles créent la condition pour le délégué syndical d'avoir recueilli personnellement 10 % des suffrages, instaurent une confusion nuisible entre représentation élue et représentation désignée par les syndicats. Elles seraient en cela contraires à la liberté des organisations syndicales de désigner le délégué de leur choix. La CGT-FO déplore que le Gouvernement n'ait toujours pas suivi les conclusions du CLS. Elle souligne que les décisions de la Cour de cassation concluant que la condition des 10 % n'est pas une entrave à la liberté syndicale n'épuisent pas la question, dans la mesure où elles émanent d'une juridiction interne. La CGT-FO ne peut pas plus accepter l'argument d'un avis majoritaire émanant des signataires de la position commune et estime donc nécessaire de supprimer la condition des 10 %.

La CFTC exprime la même position concernant la nécessaire suppression de la condition des 10 % pour la désignation des délégués syndicaux.

L'appréciation selon laquelle cette condition permet de renforcer la légitimité du délégué syndical en lui donnant une assise électorale n'est certes pas partagée par tous, mais l'ensemble des membres du Haut Conseil du dialogue social, à l'exception de la CGT-FO et la CFTC, ne font pas état, dans la pratique, de difficultés particulières quant à l'application de cette disposition.

Ils relèvent que les dispositions de la loi complétées par la jurisprudence de la Cour de cassation permettent de surmonter de manière pragmatique les situations dans lesquelles pourraient se trouver des organisations syndicales qui, tout en étant représentatives, n'auraient pas ou plus de candidat ayant recueilli personnellement 10 % des suffrages.

Ils souhaitent donc que la jurisprudence soit codifiée sur ce point mais ne jugent pas nécessaire de faire évoluer la loi au regard du principe de liberté syndicale.

II. SUR LES DROITS ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRÉSENTATIVES (POINTS 933 ET 952 DES CONCLUSIONS DU CLS)

Le point soulevé portait notamment sur les conditions de désignation du représentant de la section syndicale lorsqu'à l'issue d'un premier mandat l'organisation syndicale qui l'a désigné n'a pas atteint les 10 % d'audience lors des élections professionnelles. L'alinéa 3 de l'article L.2142-1-1 du code du travail dispose en effet que *“le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise”*.

La CGT-FO et la CFTC estiment que ces dispositions constituent une ingérence inacceptable dans l'exercice des fonctions syndicales. Elles affirment qu'en estimant, au point 952 de leurs conclusions, *“qu'il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter au sein de l'entreprise et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10 % des suffrages lors des élections sociales”*, le CLS aurait partagé cette appréciation.

L'ensemble des autres membres du Haut Conseil du dialogue social ne souhaitent pas revenir sur ces dispositions qu'ils estiment conformes à la liberté syndicale.

La CGT-FO estime plus largement qu'il conviendrait de renforcer les moyens et les droits des organisations syndicales non représentatives. En particulier, elle souhaite que lui soient attribués les mêmes crédits d'heures que le délégué syndical, ainsi que le droit de participer aux négociations même sans pouvoir signer d'accord. La CFTC partage cette appréciation et ces propositions.

Il n'existe toutefois pas de consensus sur l'opportunité de faire évoluer ces dispositions que les membres du Haut Conseil du dialogue social considèrent, dans leur majorité, totalement conformes au principe de liberté syndicale.

III. SUR LE RECOURS À LA NÉGOCIATION DITE “DÉROGATOIRE”, C’EST-À-DIRE AVEC DES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL OU DES SALARIÉS MANDATÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES (POINT 957 DES CONCLUSIONS DU CLS)

La CGT-FO considère que ces possibilités constituent une atteinte inacceptable au monopole syndical en matière de négociation collective.

Le Haut Conseil du dialogue social constate que l’application des dispositions de la loi du 20 août 2008 sur la possibilité ouverte à des représentants élus ou des salariés mandatés de négocier des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (DS) a donné lieu à une utilisation très limitée et n’a donc pas dans les faits porté d’atteinte excessive aux prérogatives associées au mandat de délégué syndical.

Si certaines organisations syndicales souhaiteraient encadrer encore davantage les conditions de la négociation dérogatoire, il n’existe pas actuellement de consensus pour faire évoluer ces règles.

Pour plus d’informations :

Site <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Rubrique Découvrir la législation > Textes et avis du Haut Conseil du dialogue social

Le 16 décembre 2013, le rapport sur l’application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant, a été présenté pour avis à la Commission nationale de la négociation collective, sous la présidence de Monsieur Michel Sapin.

Prévu par l’article 16 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ce rapport dresse un bilan de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés pour la négociation collective au niveau national et interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises.

Ce rapport a été élaboré par les services du ministère chargé du travail. Il s’est appuyé sur les contributions des organisations syndicales de salariés et d’employeurs et, en accord avec le Haut Conseil du dialogue social, sur des contributions de la Cour de cassation, du Conseil d’État, de professeurs d’université, d’avocats spécialistes en droit du travail et de directions de ressources humaines.

Le Haut Conseil du dialogue social a également élaboré les enseignements à tirer du rapport précité.

- Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant,
- Enseignements à tirer de la loi du 20 août 2008.

LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

La réforme de la représentativité patronale : propos introductif et sommaire du rapport remis le 23 octobre 2013 par Monsieur Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail à Monsieur Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

PROPOS INTRODUCTIF

Présenter un rapport sur la représentativité suppose que l'on s'interroge, à titre liminaire, sur le sens de ce terme qui, pour être usuel dans le monde du social, se prête mal à l'exercice de la définition.

Il existe au moins deux acceptions de cette notion.

Le sens commun conduit à la tautologie suivante : est représentatif celui qui représente. Cette acception n'intéresse pas le droit. Pourtant, elle peut avoir une grande portée dans la vie économique et sociale. L'actualité récente a ainsi montré qu'un mouvement plus ou moins spontané peut prendre la parole au nom des entreprises et être implicitement considéré par les médias et l'opinion publique, pendant un temps, comme représentatif des entreprises au nom desquelles il est censé s'exprimer.

Il existe ensuite une représentativité *organisée* par l'État et le droit qui définit les conditions dans lesquelles une association ou un syndicat peut légalement négocier ou participer à des instances de consultation ou de décision au nom d'une collectivité d'entreprises ou de salariés.

Les deux représentativités ne sont pas sans lien ni interférence. Que l'on ait le sentiment que la représentativité organisée s'appuie sur des règles obsolètes et bureaucratiques et les organisations qui en sont issues souffriront d'un déficit de légitimité par rapport aux mouvements qui, eux, s'appuient sur une légitimité de fait conférée par les médias et l'opinion publique.

Lors de l'élaboration de ce rapport, nombre de nos interlocuteurs ont, par ailleurs, insisté sur une distinction qui s'imposerait à l'intérieur même de la représentativité organisée par le droit entre, d'une part, une représentativité dite *sociale*, qui viserait les conditions dans lesquelles les organisations d'employeurs peuvent négocier des accords collectifs au nom des entreprises qu'elles représentent ou participer à des instances de gestion ou de consultation de la sphère sociale et, d'autre part, une représentativité dite *économique*, qui viserait les conditions dans lesquelles des organisations censées représenter des entreprises seraient habilitées à participer en leur nom à différentes instances à vocation économique. Si

la différence entre l'économique et le social ne va pas de soi lorsque l'on examine le détail des dispositifs (une convention collective a ainsi un objet social mais aussi économique), elle correspond cependant à une réalité que perçoivent tous les acteurs.

Pour notre part, et dans le cadre qui nous a été fixé⁽¹⁾, nous nous en tiendrons à la représentativité dite *sociale* en étant toutefois conscient que certains développements de ce rapport pourront servir de base de réflexion pour avancer ultérieurement sur la question de la représentativité dans la sphère *économique*. Non sans perplexité en effet, l'auteur du présent rapport a pu constater à quel point cette question de la représentativité et donc de la légitimité des acteurs était peu présente dans certaines instances à objet économique – y compris des instances communautaires ou nationales ayant des pouvoirs décisionnels – comme, par exemple, celles qui sont compétentes en matière de normalisation. Cette perplexité se double d'inquiétude lorsque sont en cause des normes en matière de gestion des ressources humaines.

Pour revenir à l'objet même du rapport, la position commune du 19 juin 2013⁽²⁾ entre le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA) précise que la représentativité organisée par le droit est *“le corollaire de la liberté d'adhésion des entreprises, et s'entend comme la capacité d'une organisation patronale à s'exprimer au nom et à engager des entreprises qui ne sont pas adhérentes à la dite organisation mais qui présentent les mêmes caractéristiques que les adhérents”*.

La question de la représentativité peut paraître seconde et technique par rapport aux grands enjeux sociaux et au contenu des règles de fond de notre droit du travail et de l'emploi. La réalité est autre. D'abord, parce que d'elle dépendent la vie, le dynamisme et la qualité du dialogue social et de la négociation collective en France. Ensuite, et peut-être surtout, parce que, depuis une dizaine d'années, notre droit du travail a connu de profondes mutations. Pour les caractériser sommairement, un rééquilibrage s'est opéré entre la norme législative, d'origine unilatérale, et la norme conventionnelle, issue de la négociation, au profit de cette dernière.

À rebours de commentaires récurrents sur le code du travail, il faut souligner que si ce code a peu changé d'un point de vue quantitatif (1 000 pages selon l'édition de la Documentation française, sans commen-

1) Voir annexe 1 du rapport : Lettre de mission.

2) Voir annexe 2 du rapport : Position commune du 19 juin 2013 de la CGPME, du MEDEF et de l'UPA sur la représentativité patronale.

taire ni jurisprudence), son contenu qualitatif a été substantiellement modifié par le renvoi croissant du législateur à la négociation, qu'elle ait lieu aux niveaux de l'interprofession, de la branche ou de l'entreprise. À la loi il revient de fixer les grands principes, ce que prévoit explicitement l'article 34 de la Constitution. Aux accords collectifs, de branches ou d'entreprises notamment, il appartient d'adapter et de décliner ces principes.

L'évolution et l'adaptation de notre modèle social se font, en conséquence, par la négociation collective, la concertation et la consultation, c'est-à-dire par de multiples procédures qui impliquent des organisations syndicales et patronales fortes, inventives, responsables et réellement représentatives.

La question posée à l'ensemble des acteurs politiques et syndicaux est de savoir si notre système de relations sociales est à la hauteur de ces enjeux.

Les bilans annuels de la négociation collective établis par le ministère du travail³⁾ seraient, de ce point de vue, plutôt rassurants en ce qu'ils témoignent d'un réel dynamisme de la négociation collective en France à chacun de ses niveaux.

Pour autant, il existe des signes révélateurs d'un système de représentation à bout de souffle à un moment où il n'a jamais été autant attendu de ceux que l'on appelle communément "les partenaires sociaux".

La faiblesse et la multiplication des branches, la politique à courte vue de beaucoup d'entre elles, l'incapacité de certaines à négocier réellement des accords qui sont autre chose qu'une paraphrase de la norme législative quand ils ne sont pas eux-mêmes en retrait par rapport à cette dernière (par exemple en matière d'égalité femmes/hommes ou de gestion des âges), la tentation de l'État d'assortir, non sans risque bureaucratique, les obligations de négocier des mécanismes de sanctions font partie – la liste n'est pas exhaustive – de ces signes inquiétants pour l'avenir du dialogue social dans notre pays et sa capacité à concilier performance économique et performance sociale.

C'est dans ce contexte qu'il faut replacer la réforme de la représentativité syndicale issue de la "position commune" du 9 avril 2008 et de la loi du 20 août 2008. Son objectif était moins de changer le paysage syndical que de donner une nouvelle légitimité aux organisations syndicales de salariés anciennes et nouvelles qui composent ce paysage.

3) Voir notamment *La négociation collective en 2012. Bilans et Rapports, Éd. 2013, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.*

L'heure est maintenant venue de s'interroger sur les règles de la représentativité organisée du côté patronal tant au niveau des branches qu'à celui de l'interprofession.

Il n'y a quasiment rien dans le code du travail, ni d'ailleurs dans tout autre code, concernant la représentativité patronale. Cette dernière emprunte, *via* la jurisprudence, aux règles de la représentativité syndicale. La représentativité patronale organisée est, dans ces conditions, très peu encadrée et définie.

Il en résulte des incertitudes, des difficultés voire des tensions dans la négociation. Sur fond de revendications ou de contestations liées à la représentativité, ces tensions sont d'ailleurs plus vives entre organisations d'employeurs qu'entre organisations d'employeurs et de salariés. Les négociations concernant les particuliers employeurs, le sport ou la production cinématographique en sont des illustrations récentes.

Qu'il soit administratif ou judiciaire, le juge, le plus souvent mal informé par les parties des enjeux réels que le seul dossier contentieux n'a pas pour objet de faire apparaître, devient l'ultime recours pour statuer sur les litiges concernant la représentativité de telle ou telle organisation d'employeurs. La pratique montre que, loin de mettre fin aux oppositions, les jugements rendus dans ces circonstances ont le plus souvent accru les difficultés et ont déstabilisé le jeu normal de la négociation.

C'est dans ce contexte que, lors de la grande conférence sociale de juillet 2012, les pouvoirs publics ont demandé aux organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel de leur présenter un projet de réforme concernant l'édiction de règles sur la représentativité patronale.

Une position commune a été rendue publique par le MEDEF, la CGPME et l'UPA le 19 juin 2013, la veille de la seconde grande conférence sociale⁽⁴⁾. Ce document vise, pour l'essentiel, à définir les règles applicables à la représentativité au niveau interprofessionnel.

De l'avis des auteurs eux-mêmes de cette position commune, l'exercice doit être complété.

Tel est l'objet du présent rapport qui appelle trois remarques liminaires.

La première tient au contenu de la feuille de route de la grande conférence sociale de juin 2013 et de la lettre de mission⁽⁵⁾ qui a été établie sur

4) Voir annexe 2 du rapport : Position commune du 19 juin 2013 de la CGPME, du MEDEF et de l'UPA sur la représentativité patronale.

5) Voir annexe 1 du rapport : Lettre de mission.

cette base. Il n'est pas demandé un rapport contenant des propositions de réforme faites *ex nihilo*. C'est un travail d'accompagnement qui est demandé, ce travail étant facilité par la connaissance concrète et pratique des négociations nationales qu'a la Direction générale du travail (DGT) à travers notamment l'extension des conventions et accords collectifs et plus largement ses interventions multiples dans le soutien et l'impulsion à la négociation. L'exigence première à laquelle doit répondre ce rapport est, au nom du principe de réalité, d'accompagner les partenaires sociaux dans la recherche de solutions opérationnelles qui confortent et développent la négociation collective. Il ne s'agit pas, dès lors, d'établir des règles en apparence logiques mais qui, appliquées à la complexité et à la diversité du réel, "assècheraient" la négociation du fait de l'affaiblissement excessif voire de la disparition des interlocuteurs côté patronal.

La deuxième remarque tient à la complexité à appréhender finement la totalité des niveaux de représentation patronale. Il faut souligner ici que l'auteur du rapport a rencontré des difficultés pour tester certaines des solutions proposées sur ces différents champs. À la réflexion, ces difficultés ne s'expliquent pas par la mauvaise volonté des interlocuteurs et des organisations rencontrés mais par une méconnaissance, sur des points essentiels, de l'ensemble du champ étudié. L'organisation de la représentation patronale est encore un *no man's land* que les principaux intéressés hésitent à investir, préférant s'appuyer sur une situation de fait qui, pour ne pas être parfaite, présente au moins le mérite de faire fonctionner la machine du dialogue social du côté des employeurs. C'est dans cette méconnaissance qu'il faut sans doute voir l'origine de la méfiance voire des réticences opposées, depuis plusieurs années, par les confédérations interprofessionnelles et organisations professionnelles aux pouvoirs publics dans la recherche de nouvelles règles concernant la représentativité patronale. Elle explique, sinon justifie, le ferme refus de ces organisations de mettre ce sujet sur la table des négociations interprofessionnelles. Cette opacité qui touche l'ensemble du champ des organisations d'employeurs et qui conduit à entretenir une suspicion est d'autant plus dommageable qu'il existe un grand nombre d'organisations fortement structurées qui constituent des interlocuteurs responsables et fiables tant des syndicats de salariés que des pouvoirs publics.

La troisième remarque liminaire est liée à la nécessité d'impérativement sortir d'une approche qui tendrait à limiter la question de la représentativité patronale à celle de la représentativité interprofessionnelle (concrètement celle du MEDEF, de la CGPME, de l'UPA, de l'Union nationale des professions libérales UNAPL, de l'Union des employeurs de l'économie sociale

et solidaire UDES, de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA...) en partant de cette dernière pour régler de façon presque incidente la question de la représentativité des organisations patronales dans les branches. La démarche du rapport, qui s'appuie sur la pratique des services de la DGT, est inverse. La question de la représentativité patronale se pose d'abord dans les branches, car c'est là que résident les principales causes de faiblesse de notre système de relations sociales, et ce n'est qu'ensuite que se pose la question de la représentativité interprofessionnelle.

Il y a donc lieu de bien différencier les niveaux de représentativité avant d'aborder les solutions, identiques ou légèrement différentes, qui pourraient leur être appliquées.

Le présent rapport s'arrête donc sur les modalités actuelles d'établissement de la représentativité patronale (première partie), présente les objectifs recherchés et les choix possibles (deuxième partie) avant de formuler des propositions de réforme (troisième partie), d'en présenter les conditions de mise en œuvre et de réussite (quatrième partie) et, enfin, d'évoquer, sans être exhaustif, quelques conséquences collatérales (cinquième partie).

Pour en savoir plus

Jean-Denis Combrexelle : "La réforme de la représentativité patronale"

Éditeur : La Documentation française

Date de remise : Octobre 2013, 111 pages

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics>

> Enseignement, travail, formation > Travail, droit du travail

PROPOS INTRODUCTIF

PREMIÈRE PARTIE

1. LE CONSTAT : DES MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DÉPASSÉES POUR UN MONDE PATRONAL ÉCLATÉ

1.1. Les spécificités patronales et leurs conséquences

- 1.1.1. Le choix d'adhérer
- 1.1.2. La portée de l'adhésion

1.2. Les modalités actuelles d'établissement de la représentativité patronale

- 1.2.1. La reconnaissance mutuelle
- 1.2.2. La reconnaissance par l'administration ou par le juge

1.3. La complexité du monde patronal et du paysage conventionnel

- 1.3.1. La coexistence de plusieurs champs de représentation au niveau national
- 1.3.2. Un nombre de branches professionnelles pléthorique à l'origine d'une représentation éclatée
- 1.3.3. Un nombre d'organisations professionnelles parfois important pour des lignes de partage peu lisibles
- 1.3.4. Un taux d'adhésion très variable

1.4. Les difficultés rencontrées

- 1.4.1. L'absence d'informations objectives et transparentes sur le poids des organisations professionnelles
- 1.4.2. Une judiciarisation croissante des rapports entre organisations professionnelles
- 1.4.3. Des questions d'interprétation récurrentes

1.5. Une évolution du contexte de la négociation collective propice à la réactualisation des règles de la représentativité patronale

- 1.5.1. L'incidence de la loi du 31 janvier 2007
- 1.5.2. L'incidence de la réforme de la représentativité syndicale

DEUXIÈME PARTIE

2. LES OBJECTIFS RECHERCHÉS : LÉGITIMER LES ACTEURS PATRONAUX POUR CONFORTER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

2.1. Les objectifs recherchés

- 2.1.1. Légitimer les acteurs patronaux
- 2.1.2. Construire un système opérationnel qui ne déstabilise pas la négociation collective
- 2.1.3. Retenir un mode d'établissement de la représentativité patronale transparent et objectif
- 2.1.4. Concilier simplicité et fiabilité
- 2.1.5. Faire prévaloir la spécificité, la symétrie et le pragmatisme

2.2. Les choix possibles

- 2.2.1. Représentativité montante ou descendante ?
- 2.2.2. Élection ou adhésions ?
- 2.2.3. Représentativité *ex ante* ou *ex post* ?

2.3. La cristallisation de certains points de consensus

2.3.1. La position commune CGPME / MEDEF / UPA du 19 juin 2013

2.3.2. Les points de consensus constatés à l'issue des auditions

TROISIÈME PARTIE

3. LES PROPOSITIONS : UNE REPRÉSENTATIVITÉ FONDÉE SUR LES ADHÉSIONS, LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT D'OPPOSITION MAJORITAIRE, DES SOLUTIONS POUR LES SECTEURS DITS "HORS CHAMP"

3.1. Les solutions écartées

3.2. Les solutions proposées pour l'établissement de la représentativité patronale

3.2.1. Un tronc commun de critères identiques à ceux de la représentativité syndicale

3.2.2. Une importance toute particulière attachée à la transparence financière

3.2.3. Une mesure d'audience fondée sur les adhésions

3.3. Les solutions proposées pour la validité des accords

3.3.1. Les règles de validité d'accords de branche ayant vocation à être étendus

3.3.2. La prise en compte d'autres paramètres que les adhésions pour déterminer le poids dans la négociation et les règles de validité des accords de branche ayant vocation à être étendus

3.3.3. Le cas particulier de la validité des accords nationaux et interprofessionnels

3.3.4. Récapitulatif et application du "principe de symétrie"

3.4. Les évolutions possibles

3.5. Les solutions proposées pour les organisations professionnelles relevant de secteurs dits "hors champ"

QUATRIÈME PARTIE

4. LA MISE EN ŒUVRE : UNE MISE EN PLACE QUI PEUT ÊTRE RAPIDE À CONDITION DE CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE

4.1. Les modalités de mise en œuvre de la mesure d'audience

4.1.1. Une attestation et une vérification des informations par des tiers extérieurs aux organisations professionnelles

4.1.2. Une formalisation de la procédure

4.2. Les recommandations à l'attention des confédérations interprofessionnelles

4.3. Une réforme qui nécessite une loi mais qui peut s'inscrire dans le cadre d'un calendrier resserré

4.3.1. La nécessité d'une loi

4.3.2. Le contenu de la loi

4.3.3. Le calendrier envisageable

CINQUIÈME PARTIE

5. LES CONSÉQUENCES : L'IMPACT D'UNE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE RENOUVELÉE SUR LES MANDATS, LE FINANCEMENT ET LA STRUCTURATION DES BRANCHES

5.1. Les mandats dans les instances de consultation et de concertation

5.2. Le financement des organisations professionnelles

5.3. La structuration des branches

CONCLUSION

ANNEXES

Annexe 1 - Lettre de mission

Annexe 2 - Position commune du 19 juin 2013 de la CGPME, du MEDEF et de l'UPA sur la représentativité patronale

Annexe 3 - Lettre du 24 septembre 2013 de M. Thierry Lepaon, secrétaire général de la CGT, au ministre du travail sur la représentativité patronale

Annexe 4 - Lettre du 27 septembre 2013 de M. Michel Sapin, ministre du travail, aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel

Annexe 5 - Synthèse du rapport et résumé des propositions

Annexe 6 - Proposition de dispositif législatif

Annexe 7 - Liste des 186 branches n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale

Annexe 8 - Décision du 29 juillet 2011 de refus d'extension d'un accord agences de recherches privées

Annexe 9 - Liste des personnes auditionnées

Annexe 10 - Bibliographie

Annexe 11 - Éléments de droit comparé

RAPPORT SUR LA QUESTION
DES EXCEPTIONS AU REPOS
DOMINICAL DANS LES COMMERCES

*Note de synthèse du rapport de Monsieur Jean-Paul Bailly :
“Vers une société qui s’adapte en gardant ses valeurs”. Décembre 2013*

RAPPORT SUR LA QUESTION

DES EXCEPTIONS AU REPOS

DOMINICAL DANS LES COMMERCES

“Vers une société qui s’adapte en gardant ses valeurs”. Ce titre résume bien le sens des propositions de ce rapport. Après avoir auditionné⁽¹⁾ tous ceux qui le souhaitent [les organisations syndicales de salariés et d’employeurs, des coordinations de salariés, des chambres de commerces et de l’industrie, des chambres de métiers, des élus locaux, des préfets, des directeurs d’administration, et des parlementaires ayant travaillé et réfléchi sur ces questions], une conclusion s’impose : si c’est un sujet qui divise l’opinion française, un consensus émerge néanmoins sur trois points :

- 1) La spécificité du dimanche doit être respectée.** La société se retrouve sur l’idée d’une journée différente de ressourcement, d’échange et de découverte : il s’agit de faire société ensemble, ce qui nécessite une synchronisation du temps de repos. De ce fait, l’activité le dimanche doit continuer à faire l’objet de régulations et de dérogations.
- 2) La situation actuelle se caractérise, par l’incohérence, l’illisibilité et l’instabilité des normes et pratiques.** Elle se traduit par une conflictualité déstabilisante tant pour les commerces que les salariés, tout particulièrement en Île-de-France.
- 3) La société française évolue rapidement.** Ainsi ont été pris en compte les attentes nouvelles des consommateurs, les demandes des salariés qui peuvent être volontaires pour travailler le dimanche mais qui ne veulent surtout pas être contraints à le faire, l’importance des enjeux du tourisme tant national qu’international, le rôle croissant du commerce électronique, l’évolution des villes et des territoires, la question du travail des étudiants, etc.

Les propositions d’évolution cherchent à apporter bon sens, cohérence, simplification, lisibilité et stabilité. En intégrant les évolutions récentes de la société, elles permettent de préparer l’avenir. Elles sont fondées sur le dialogue social, permettant de compenser le travail du dimanche de façon cohérente et appropriée, de respecter le volontariat des salariés,

1) Plus de 60 auditions.

et de prendre en considération l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Elles permettent également une adaptation à la diversité des territoires puisqu'elles s'appuient sur un dialogue territorial prenant en compte les spécificités et l'équilibre tant entre les centres villes et les périphéries qu'entre les commerces traditionnels et les grandes enseignes.

À l'écoute attentive des besoins des consommateurs et des revendications sectorielles, la solution qui semble s'imposer est celle de l'ajout du bricolage à la liste des dérogations de droit par la voie réglementaire.

Néanmoins, compte tenu de la porosité des secteurs, il est impossible, sans générer de nouvelles distorsions de concurrence, de ne pas inclure également le secteur de l'électroménager pour créer une dérogation autour des commerces d'équipement de la maison. Se poserait alors immédiatement la question du secteur des enseignes culturelles, dès lors que celles-ci vendent, pour partie, des biens similaires. Si le secteur des biens culturels devenait dérogeant de droit, comment ne pas entendre les revendications du secteur des loisirs sportifs et, tout de suite après, celui de l'habillement ? Cet "effet domino" est inexorable et il faudrait beaucoup de détermination pour le contenir. Cette voie est une impasse sauf à accepter à terme une généralisation du travail du dimanche dans les commerces.

Cette option est d'autant moins souhaitable qu'elle ne prend aucunement en compte les contraintes qui pèsent sur les salariés amenés à travailler le dimanche, puisqu'aucune obligation de contreparties sociales n'est imposée aux secteurs bénéficiant d'une dérogation de droit.

Enfin, contrairement au schéma cible proposé, elle cherche à répondre par une réglementation nationale à des problématiques qui sont avant tout territoriales.

Le schéma cible (1) rétablit la cohérence de la liste des dérogations de droit (2), recommande une seule mesure transversale, nationale, étendant de cinq à douze le nombre de dimanches "du maire" (3), et propose, dans le cadre d'une loi, une réforme profonde du dialogue territorial et social débouchant sur des Périmètres d'Animation Concertés Commerciaux (PACC) ou Touristiques (PACT) au sein desquels l'ouverture le dimanche est structurelle et où les conditions sociales sont harmonisées. L'ensemble

des propositions ne concerne pas les commerces d'alimentation pour lesquels, malgré des dysfonctionnements mineurs, l'équilibre actuel est jugé satisfaisant sous réserve de la réactualisation des arrêtés de fermeture obsolètes.

1) La liste des dérogataires de droit doit correspondre aux activités et commerces reconnus par la société française comme étant essentiels au fonctionnement de la société le dimanche (santé, sécurité, transports...), et aux activités dominicales (loisirs, détente, culture, sport...). Elle doit garder et retrouver toute sa légitimité, son sens et donc sa robustesse, pour éviter tout effet domino. L'introduction de l'ameublement en 2008 dans cette liste, en amorçant la perte de cohérence, a été l'un des faits déclencheurs des conflits actuels.

D'où la **première recommandation** devant être mise en oeuvre par décret en Conseil d'État :

L'adoption d'un décret en Conseil d'État sortant le secteur de l'ameublement de l'article R.3132-5 du code du travail, une fois le nouveau dispositif territorial ayant pu produire ses effets. Un délai de six à douze mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi (proposée au point 3) semble de ce fait réaliste et conduirait à proposer comme date limite de sortie le 1^{er} juillet 2015.

Dès l'année 2015, la liste des dérogataires retrouvera sa légitimité et son sens, sans pour autant porter préjudice au secteur de l'ameublement qui pourra bénéficier de nouvelles modalités d'ouverture telles que proposées dans les recommandations de ce rapport et adaptées à sa pratique actuelle. La liste des dérogataires de droit n'a pas vocation à être ré-ouverte pour les commerces.

2) Pour autant, la société française a évolué et la demande d'activité le dimanche est plus forte. De manière très majoritaire, le dispositif des "cinq dimanches du maire" est considéré comme insuffisant dans la mesure où ces "cinq dimanches" sont souvent totalement consommés par les fêtes de fin d'année et les soldes du début d'année.

Un consensus s'établit autour de douze dimanches par an, permettant ainsi de mieux répondre aux événements rythmant la vie économique : soldes saisonnières, rentrée des classes, départ en vacances, fête des mères, fête des pères, Saint-Valentin, animations spécifiques de certaines villes, quartiers ou professions, etc. Sur ces douze dimanches, sept seraient à la main du maire (lui donnant ainsi l'initiative sur l'animation collective de sa ville) et cinq constitueraient un droit de tirage déclaratif pour les

différents commerces, ce qui leur permettrait de répondre aux spécificités saisonnières ou événementielles de leurs activités et d'être assurés de bénéficier d'au moins cinq dimanches par an. Avec un tel dispositif, la France rejoindrait la moyenne européenne.

D'où la **deuxième recommandation** :

Une modification rapide de l'article L.3132-26 du code du travail permettant l'ouverture de douze dimanches par an selon les modalités suivantes :

- un passage de cinq à sept du nombre maximal de dérogations accordées par le maire ;
- la possibilité, pour les commerçants, de déroger cinq fois par an à la règle du repos dominical, sous réserve d'une obligation de déclaration préalable auprès du maire ;
- le même niveau de contreparties que celui actuellement en vigueur, et prévu par l'article L.3132-37 du code du travail.

Cette disposition, tout en conservant le caractère exceptionnel de l'activité dominicale, permet de satisfaire la quasi-totalité des attentes en dehors de la Région Île-de-France, y compris dans les grandes agglomérations.

3) Les deux autres recommandations sont liées à un projet de loi réorganisant le dialogue territorial et le dialogue social permettant de redéfinir les contours et modalités de fonctionnement des zones commerciales et touristiques. Il est en effet nécessaire d'apporter une réponse aux spécificités commerciales des très grandes agglomérations et des zones touristiques, tout en étant attentif à la cohérence des dispositifs sociaux et à l'équilibre entre centre-ville et périphérie, commerces traditionnels et grandes enseignes.

3.1) Il est indéniable que dans certaines zones existent des besoins d'ouverture dominicale spécifiques : c'est le cas des lieux touristiques, ainsi que de certaines zones commerciales, en particulier en Île-de-France. Pour répondre à ces besoins de manière équilibrée et responsable, seule une approche territoriale concertée est légitime et pertinente. D'ailleurs, dans de très nombreux pays, la question de l'ouverture dominicale des commerces est une compétence des collectivités locales.

Il est donc proposé de remettre totalement à plat ces dispositifs en créant deux types de périmètres, les PACT (Périmètres d'animation concertés touristiques) et les PACC (Périmètres d'animation concertés commerciaux) au sein desquels les commerces pourront être autorisés de manière structurelle à déroger au repos dominical. Les zones touristiques, tout à fait légitimes dans leur principe, souffrent d'un problème de définition du

périmètre puisque le dispositif permet à la fois de classer par exemple l'ensemble d'un territoire communal (Bordeaux) ou quelques numéros dans une rue (Montmartre). Les PUCE quant à eux sont avant tout un dispositif ayant permis de régulariser des pratiques d'ouvertures souvent illégales puisque fondés sur le critère d'antériorité de la consommation ce qui, d'une part, désavantage les établissements ayant toujours respecté la loi et, d'autre part, empêche toute vision prospective d'aménagement du territoire.

D'où la **troisième recommandation** :

Une loi organisant les modalités de fixation des périmètres et d'octroi de contreparties aux salariés. Les nouveaux périmètres doivent reposer sur des critères objectifs et factuels spécifiques et différents selon les PACC et les PACT. La délimitation des périmètres doit être fondée sur l'organisation d'un large dialogue territorial, à l'initiative du président de la structure intercommunale. L'instruction des demandes de création de périmètre se fait sous l'égide du préfet pour les PACC, ou du président de la structure intercommunale pour les PACT. Elle se formalise par un dossier d'opportunité et une étude d'impact.

La validation définitive du périmètre est traitée au niveau du préfet de région pour les PACC, ou du préfet pour les PACT avec une latitude donnée à l'autorité pour adapter le périmètre proposé sur le fondement des éléments de l'instruction. La procédure doit être encadrée par des délais afin de permettre la création d'un périmètre en six à dix mois²⁾. Les PUCE, les communes et zones touristiques existantes ont vocation à évoluer vers des PACC et des PACT. Ces dispositifs permettent de prendre en compte la situation des gares et des centres commerciaux, et de manière générale toutes les évolutions à venir.

3.2) S'agissant du régime social des salariés, il est indispensable de rétablir l'équité de traitement. Dans la loi actuelle, il existe en effet une distorsion importante entre les PUCE (accord social et à défaut mise en œuvre d'un dispositif supplétif portant sur le volontariat et la compensation salariale) et les communes et zones touristiques (aucune obligation sociale).

2) Délais :

- 4 à 6 mois donnés à l'autorité saisie (préfet pour le PACC et le président de la structure intercommunale pour le PACT) pour l'instruction de la demande ;
- 2 mois donnés au préfet de département (PACT) ou au préfet de région pour approuver ou rejeter la création de la zone, et déterminer son périmètre ; à l'expiration de ce délai, la proposition faite par l'autorité en charge de l'instruction sera réputée acceptée.

D'où la **quatrième recommandation** :

La loi doit encadrer le dialogue social dont le volontariat doit être la clé de voûte. Ce volontariat reposera sur une déclaration positive et temporaire du salarié, une possibilité de retrait avec un préavis raisonnable, l'absence de clause dans le contrat de travail, la lutte contre d'éventuelles discriminations, et une organisation ne faisant pas appel à la totalité des salariés habituels. L'accord collectif doit également prévoir les conditions de rémunération, l'octroi d'un repos compensateur et les mesures visant à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. À défaut d'accord collectif, un dispositif supplétif sera prévu par la loi (doublement de la rémunération, repos compensateur, garanties de volontariat, mesures visant à assurer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle).

Afin d'assurer la protection des petits commerçants, il est proposé d'exclure de cette obligation, dans les PACT, les commerces de moins de onze salariés.

L'examen de l'ensemble de ces dispositions gagnerait sans doute à être précédé d'une concertation nationale interprofessionnelle organisée dans des délais rapides.

Cela signifie concrètement que tout salarié travaillant dans un commerce ouvert structurellement le dimanche en dehors des commerces alimentaires devra bénéficier d'un régime social de compensation, qu'il s'agisse des PACC ou des PACT. À ce titre, l'accord de site garantissant des contreparties identiques sur une même zone semble devoir être privilégié.

Un régime déclaratif se substituera dès lors au régime d'autorisation aujourd'hui en vigueur dans les PUCE. Concrètement, une fois le PACT ou PACC délimité, un commerce pourra ouvrir le dimanche après transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif fixant les contreparties, ou, à défaut d'accord, de la décision unilatérale approuvée par référendum.

Afin de gérer la situation transitoire dans l'attente de la mise en œuvre effective du schéma cible, deux dispositions sont proposées.

La première a pour objet de mettre instantanément fin aux conflits en cours dans le secteur du bricolage. Elle suppose évidemment que les enseignes de bricolage se soient désistées de toutes les instances contentieuses en cours relatives au repos dominical.

La première mesure transitoire consiste à inscrire provisoirement, jusqu'au 1^{er} juillet 2015, le secteur du bricolage dans la liste des dérogataires de droit. Cette date estimée correspond à un délai de six à douze mois après l'entrée en vigueur de la loi instaurant les nouveaux dispositifs, délai permettant la traduction sur le terrain de ces derniers. En tout état de cause, l'échéance de ce décret provisoire devrait être simultanée à la sortie de l'ameublement du champ des dérogations sectorielles.

Cette disposition dont l'objet est de pacifier la situation en Île-de-France devrait être conditionnée à la signature d'une charte comportant l'engagement des magasins du secteur à accorder des contreparties sociales à leurs salariés et à circonscrire l'ouverture aux seuls magasins franciliens. Cette charte s'inscrit dans la logique des futurs PACC, d'une part, en ce qu'elle fixe des compensations pour les salariés, et, d'autre part, en ce qu'elle est fondée sur une approche territoriale.

La seconde mesure de transition consiste à permettre aux préfets d'accorder des dérogations individuelles sur le fondement de l'article L.3132-20 du code du travail, dans un cadre sécurisé, pour remédier aux situations de distorsion de concurrence qui ne pourront disparaître qu'à terme, une fois le dispositif territorial devenu effectif. À ce titre, il est proposé de mettre fin à l'effet suspensif des recours exercés contre ces décisions de dérogation par le premier véhicule législatif disponible qui supprimerait l'article L.3132-24 du code du travail, afin de sécuriser ces décisions préfectorales.

En résumé, l'ensemble de ces propositions constitue une colonne vertébrale robuste articulée autour (1) de la fin de l'extension des mesures sectorielles (2), d'une seule mesure transversale et nationale (3), d'une méthode d'évolution fondée sur le dialogue territorial et social.

En ce sens, elles permettent effectivement d'aller vers "une société qui s'adapte en gardant ses valeurs".

Pour en savoir plus

Jean-Pierre Bailly (2013) : “La question des exceptions au repos dominical dans les commerces : vers une société qui s’adapte en gardant ses valeurs”, 100 pages, Premier ministre.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/>

> Enseignement, travail, formation > Travail, droit du travail

LA RESTRUCTURATION
DES CHAMPS CONVENTIONNELS
DU SPECTACLE VIVANT ET
DU SPECTACLE ENREGISTRÉ

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

LA RESTRUCTURATION

DES CHAMPS CONVENTIONNELS

DU SPECTACLE VIVANT ET

DU SPECTACLE ENREGISTRÉ

Ce dossier a pour objet de faire un point récapitulatif sur les négociations qui ont eu lieu dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré dit “opération spectacle” et dont une présentation détaillée a été effectuée à l’occasion des différents bilans annuels de la négociation collective depuis 2005.

I. LE CONTEXTE DE L’OPÉRATION ENGAGÉE EN 2005

I.1. LE SECTEUR DU SPECTACLE

Le secteur du spectacle regroupe des professions rattachées soit au spectacle vivant soit au spectacle enregistré. Il emploie des salariés permanents et recourt largement aux contrats à durée déterminée d’usage qu’utilisent les “intermittents”⁽¹⁾.

Le régime de l’intermittence a été étendu en 1969 aux activités du spectacle à la suite de la création du régime “salariés intermittents à employeurs multiples” pour les techniciens et cadres du cinéma en 1936. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d’un traitement spécifique en matière de contrats de travail et de droits au chômage, leur donnant la possibilité d’alterner des périodes d’activité salariée et des périodes indemnisées par l’assurance-chômage. Les intermittents du spectacle sont employés majoritairement par le biais du contrat à durée déterminée d’usage, prévu à l’article L.1242-2 du code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime

1) Qualification donnée au mode de recours, sous CDD d’usage, à certains salariés du secteur des spectacles (artistes et techniciens du spectacle vivant ou enregistré qui bénéficient du statut de salarié). Par capillarité, cette qualification d’“intermittent” a été reprise pour évoquer le régime d’indemnisation spécifique du chômage, dont bénéficient les artistes et techniciens du spectacle en fin de CDD, qui figure aux annexes VIII et X de la Convention d’assurance-chômage.

d'assurance-chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle.

I.2. LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

La couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a longtemps paru insatisfaisante, tant en ce qui concerne les champs d'application que le contenu des accords. Ainsi, le nombre de textes était important (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur en 2005) et des chevauchements et vides conventionnels existaient. En outre, ces conventions et accords professionnels comportaient très peu de dispositions substantielles sur des matières essentielles de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle, etc.).

Le 29 novembre 2004, Monsieur Jean-Paul Guillot a remis son rapport *“Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel”* à Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la culture et de la communication.

En 2005, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sur l'emploi dans le spectacle, le ministère de la culture et de la communication et le ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes ont voulu engager une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

L'objectif principal de cette opération était de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l'assurance-chômage. Il s'agissait donc en premier lieu de restructurer et d'enrichir le contenu des textes existants. Pour ce faire, des commissions mixtes paritaires (CMP) présidées par un représentant nommé par le ministre chargé du travail ont été mises en place dans les huit secteurs suivants :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- édition phonographique,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Les négociations ont porté prioritairement sur certains thèmes : délimitations des conditions de recours au CDD d'usage, salaires et rémunérations, temps de travail, financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. En ce qui concerne le CDD d'usage, l'objectif initial était de mener à bien les négociations avant la fin 2006. Par ailleurs, il avait été envisagé qu'à défaut d'accords encadrant davantage les fonctions concernées au 31 décembre 2006, le spectacle devait être retiré du décret définissant les secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (article D.1242-1 du code du travail).

II. LE BILAN DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ

Chacune des huit branches définies dans le cadre de l'opération "spectacle" a conclu, à ce jour, un texte plus ou moins ambitieux. Certains de ces textes portent uniquement sur le recours au CDD d'usage, d'autres, plus complets, constituent une convention collective.

Pour ce faire, de nombreuses réunions en CMP plénière ou en groupe de travail technique ont été organisées et animées par la direction générale du travail (DGT) avec l'appui de la direction générale de la création artistique (DGCA) et du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

Depuis 2005, ce sont ainsi plus de 500 réunions de CMP et groupes de travail qui se sont tenus afin de répondre à l'objectif initial que les différentes branches s'étaient fixé mais également, à l'issue, afin de modifier ou compléter le texte conclu.

II.1. LES BRANCHES AYANT ABOUTI À LA CONCLUSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

La branche de la *production audiovisuelle* a été la première à conclure une convention collective nationale (CCN) et la seule à le faire dans le délai initialement imparti. Cette convention, couvrant l'ensemble des entreprises et des salariés permanents et non permanents de la *production audiovisuelle* a été signée le 13 décembre 2006 par l'USPA, le SPI, le SPECT et l'AFPF côté patronal et par la CGT, la CFDT et la CFE-CGC côté salariés (la CFTC y a adhéré postérieurement). Le texte a été étendu par arrêté du 24 juillet 2007 publié au *Journal officiel* du 1^{er} août 2007.

Depuis lors, les négociations se déroulent en paritaire simple, à l'exception de celles visant à la conclusion d'une annexe spécifique aux musiciens employés par un producteur audiovisuel pour lesquelles une CMP a été mise en place en 2013. En revanche, organisations patronales et organisations syndicales de salariés ne sont pas parvenues, à ce jour, à trouver un accord sur la question des réalisateurs qui reste donc pendante.

Dans la branche de la *prestation technique*, la négociation a été parfois difficile compte tenu du champ d'application envisagé pour les textes conventionnels à venir dans la branche qui regroupe le *spectacle vivant et le spectacle enregistré*. La convention collective nationale des *entreprises*

techniques au service de la création et de l'événement a cependant été conclue le 21 février 2008. Elle a été signée par les deux organisations patronales du secteur, la FICAM et le SYNPASE, et par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives en 2008 à l'exception de la CGT et du SNTPCT²⁾. Cette convention a été complétée par une annexe et trois accords professionnels (spectacle vivant, spectacle enregistré, laboratoires). Ces textes permettent de donner une couverture conventionnelle à un certain nombre de salariés du spectacle vivant n'en bénéficiant pas jusque-là. Ils ont été étendus par arrêté du 21 octobre 2008 publié au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 2008.

Le 31 juillet 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord instituant des garanties collectives et obligatoires – décès, incapacité, invalidité – mutualisées dans la branche. Cet accord a été étendu par arrêté du 16 février 2009 publié au *Journal officiel* du 25 février 2009. À partir de 2009, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs négociations dans un cadre paritaire simple avant de redemander la mise en place d'une CMP en 2013 dans le cadre du chantier engagé et visant à l'actualisation des différentes listes de fonctions de la convention collective.

Dans la branche de l'*édition phonographique*, les partenaires sociaux sont parvenus, en CMP et malgré les difficultés liées à l'exploitation par les producteurs du "fonds de catalogue", à la signature, le 30 juin 2008, de la convention collective nationale de l'*édition phonographique*. Le texte, signé unanimement, a été étendu par arrêté du 20 mars 2009 publié au *Journal officiel* du 28 mars 2009. Bien que signé par la FEC-FO (cadres), il a fait l'objet d'une opposition à l'extension de la CGT-FO au nom du SNM-FO (musiciens). Plusieurs contentieux ont été formés afin de contester les dispositions de la convention collective.

La branche du *spectacle vivant subventionné*, par avenant du 20 février 2009 étendu par arrêté du 23 décembre 2009 publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2009, a mis à jour la convention collective nationale des *entreprises artistiques et culturelles* du 1^{er} janvier 1984.

Dans ce texte, la branche a renvoyé à un second cycle de négociations, un certain nombre de thèmes (dispositions applicables lors des tournées, carrière des artistes permanents, dispositions spécifiques aux artistes du cirque, à titre d'exemples) et a donc maintenu un rythme soutenu de réunions. Plusieurs accords ont été conclus entre 2009 et 2012 notamment sur la prévoyance, le dialogue social, le paritarisme et les salaires.

2) Le SNTPCT n'est plus représentatif dans la branche en application de l'arrêté de représentativité du 19/06/2013.

Dans la branche du *spectacle vivant privé*, ce n'est qu'en 2012 que les partenaires sociaux ont conclu le 3 février 2012, leur convention collective nationale ayant vocation à regrouper trois conventions existantes :

- convention des théâtres privés du 25 novembre 1977 ;
- convention chansons, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 ;
- convention régissant les rapports entre entrepreneurs de spectacle et artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens en tournées du 7 février 2003.

Cette convention, signée unanimement par tous les partenaires sociaux, a été étendue par arrêté du 29 mai 2013 publié au *Journal officiel* du 7 juin 2013.

Dans la branche de la *production cinématographique*, la convention collective, conclue le 19 janvier 2012 par l'association des producteurs indépendants (API) et cinq des six organisations représentatives de la branche, a été étendue par arrêté du 1^{er} juillet 2013 publié au *Journal officiel* du 6 juillet. La convention a néanmoins fait l'objet d'une contestation, notamment sur la question des films dits à économie fragile.

La DGT, en collaboration très étroite avec le CNC, s'est attachée à faciliter l'obtention d'un consensus entre les partenaires sociaux. Ainsi, après plusieurs séances de négociation, un avenant signé par l'ensemble des organisations patronales, à l'exception de l'APFP représentant les films publicitaires, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés à l'exception de la CFDT a été conclu le 8 octobre 2013. Cet avenant a permis l'adhésion de l'APC, de l'UPF, du SPI et de l'AFPF à la convention collective du 19 janvier 2012. L'avenant du 8 octobre a été étendu par arrêté du 24 décembre 2013 publié au *Journal officiel* du 3 janvier 2014. Le titre III à la convention relatif aux artistes a été étendu par arrêté du 24 décembre 2013 publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2013.

La négociation se poursuit pour parvenir à la conclusion d'un titre IV relatif aux salariés permanents des sociétés de production et pour préciser certaines dispositions du titre III sur les courts métrages notamment. Un groupe de travail a également été constitué avec pour objectif la définition de dispositions spécifiques applicables aux films publicitaires.

Enfin, les partenaires sociaux ont engagé une négociation en vue de modifier le règlement intérieur de la commission paritaire de dérogation du 27 septembre 2013 afin de l'adapter aux nouvelles dispositions de l'avenant du 8 octobre.

II.2. LES BRANCHES AYANT CONCLU UN ACCORD RELATIF AU RECOURS AU CDD D'USAGE

Seules deux branches ne sont pas parvenues à conclure une convention collective et se sont limitées à la conclusion d'un accord portant sur le recours au CDD d'usage. Il s'agit des branches de la *télédiffusion* et de la *radiodiffusion*.

Dans la branche de la *télédiffusion*, l'accord national du 22 décembre 2006 concernant les salariés employés en CDD d'usage a été étendu par arrêté du 5 juin 2007 publié au *Journal officiel* du 10 juin 2007 et s'applique depuis le 1^{er} décembre 2007.

Pour la première fois, un texte conventionnel s'applique à l'ensemble du secteur de la télédiffusion : les télévisions privées, les télévisions de service public, les télévisions locales et les chaînes thématiques. Plusieurs avenants sont venus le modifier et le compléter. Dans ce secteur de la télédiffusion, la couverture conventionnelle reste toutefois éclatée entre l'accord du 22 décembre 2006 applicable aux salariés en CDD d'usage, la convention collective nationale des *chaînes thématiques* du 23 juillet 2004 et des accords d'entreprise ou de groupe.

Dans le secteur de la *radiodiffusion*, l'accord du 20 juin 2007 encadre pour la première fois les cas de recours aux CDD d'usage dans le secteur privé et dans le secteur public. Depuis, cet accord n'a pas fait l'objet d'avenants, les négociations de branche se limitant au seul champ des radios privées dans le cadre de la CCN du 11 avril 1996.

Tableau récapitulatif des conventions collectives et accords professionnels négociés dans le cadre de l'opération spectacle

IDCC*	N° de brochure	Titre	Date de signature	Arrêté d'extension
3090	3372	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	3 février 2012	29 mai 2013
3097	-	Convention collective nationale de la production cinématographique	19 janvier 2012	1 ^{er} juillet 2013
1285	3226	Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles ⁽¹⁾ mise à jour par l'avenant du 20 février 2009	20 février 2009	23 décembre 2009
2770	3361	Convention collective nationale de l'édition phonographique	30 juin 2008	20 mars 2009
2717	3355	Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (prestataires techniques du spectacle)	21 février 2008	21 octobre 2008
AP	-	Accord collectif national relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion	29 novembre 2007	9 juillet 2008
AP	-	Accord collectif national relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la télédiffusion	22 décembre 2006	5 juin 2007
2642	3346	Convention collective nationale de la production audiovisuelle	13 décembre 2006	24 juillet 2007

1) CCN des entreprises artistiques et culturelles publiée au Journal officiel du 1^{er} janvier 1984.

*Identifiant de la Convention collective (voir Partie V).

L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

L'ACCÈS AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SUR INTERNET

Un millier de textes conventionnels (conventions collectives, accords et avenants) sont conclus chaque année par les acteurs sociaux dans les branches professionnelles. Ces textes précisent ou complètent les règles qui régissent les relations de travail entre employeurs et salariés, voire créent des dispositions nouvelles.

Pour être effectives, ces règles doivent être connues des principaux intéressés que sont les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les entreprises et les salariés. C'est pourquoi l'État favorise la diffusion de l'information relative aux conventions et accords collectifs et en organise la publication.

Ces textes sont mis à disposition du grand public gratuitement sous la forme d'un *Bulletin officiel hebdomadaire* publié sur le site des Journaux officiels. Les conventions collectives de branche nationales étendues (et leurs textes associés) sont disponibles sous la forme d'une version consolidée⁽¹⁾ sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr

Par ailleurs, des outils sont mis en place pour identifier la convention collective applicable dans une entreprise : moteur de recherche, liste des conventions en vigueur, table de passage entre le code d'activité principale exercée (APE) attribué à une entreprise et le code d'identification de la convention collective (IDCC).

Enfin, le ministère chargé du travail publie régulièrement des rapports, études, dossiers et statistiques relatifs aux branches professionnelles et à leur activité conventionnelle à travers les publications de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction générale du travail (DGT).

1) La version consolidée des conventions collectives est publiée en édition papier dans la collection *Conventions collectives de la Documentation française*. Contrairement à la version en ligne, les brochures éditées au format papier sont payantes. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/conventions-collectives>

Avertissements

Ce dossier ne constitue pas un inventaire complet de toute l'information disponible sur le droit conventionnel. Il présente les services de mise à disposition gratuite des textes conventionnels, dans une version brute, non analysée. L'interprétation des conventions et accords revient en premier lieu aux acteurs qui les ont conclus, par le biais des commissions paritaires d'interprétation notamment.

Les fonctionnalités et adresses des sites sont décrites telles qu'elles sont proposées en mai 2014. Si le périmètre de l'information disponible et des outils proposés doit rester stable dans le temps, il est probable que l'ergonomie des sites présentés soit amenée à évoluer.

Quels sont les textes conventionnels qui font l'objet d'une publication ?

Les accords collectifs font l'objet d'un dépôt dans les services du ministère chargé du travail, en administration centrale pour les accords de branche et interprofessionnels, dans les services déconcentrés pour les accords d'entreprise et pour tous les accords relevant du secteur agricole, quel que soit leur niveau.

Seuls les accords de branche et interprofessionnels sont publiés :

- sous forme consolidée pour les principales conventions collectives nationales étendues : brochures pour la version papier, conventions collectives actualisées dès qu'un accord ou un avenant vient mettre à jour la convention pour la version électronique en ligne sur www.legifrance.gouv.fr ;
- au *Bulletin officiel des conventions collectives*, en version numérique exclusivement, au fur et à mesure du dépôt des accords et avenants conclus dans une branche (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

I. CONSULTER UNE CONVENTION COLLECTIVE

I.1. LA RUBRIQUE CONVENTIONS COLLECTIVES DE LEGIFRANCE

www.legifrance.gouv.fr

Chemin d'accès : Legifrance > Droit français > Conventions collectives

Contenu : Toutes les conventions collectives nationales étendues.

I.1.1. Rechercher une convention collective

Recherche simple

La “recherche simple” porte uniquement sur les textes en vigueur.

Outre l'accès direct par l'intitulé de la convention, les textes sont accessibles après une recherche par :

- activité ou mot-clef ;
- identifiant de la convention collective (IDCC) ;
- numéro de brochure de la convention.

Recherche experte

La recherche experte permet d'élargir ou de cibler les critères de sélection. Elle permet également de consulter des textes qui ne sont plus en vigueur.

Les textes sont accessibles par :

- recherche textuelle dans le titre ou dans le texte intégral de la convention ;
- recherche sur d'“autres critères” tels que le NOR⁽²⁾ du texte publié, la date ou période de signature de l'accord, etc. ;
- recherche sur les textes cités : loi, décret, arrêté, ordonnance à partir de leur numéro ou de leur date ;
- recherche sur les questions usuelles : champ d'application de la convention, congés payés (durée, congés exceptionnels), salaire, période d'essai, rupture du contrat de travail (préavis, indemnités de licenciement) ;
- recherche sur les codes cités : une liste déroulante permet de sélectionner un code ; il est possible de cibler la recherche sur un article précis.

2) Il s'agit du système normalisé de numérotation des textes officiels français publiés depuis le 1^{er} janvier 1987.

1.1.2. Consulter une convention

Consulter la convention dans sa version consolidée

La version consolidée équivaut à la version actualisée de la convention collective c'est-à-dire qu'elle intègre le texte initial et, le cas échéant, sa mise à jour par avenant. La consultation se déroule article par article de la convention. La version intégrale du texte de la convention collective est proposée en téléchargement (voir *infra*).

Consulter les accords et avenants à la convention

Les accords et avenants conclus depuis la signature de la convention, sont disponibles sous les bandeaux “textes attachés” et “textes salaires”.

Naviguer dans la convention

En outre, un panneau de navigation (dans la partie gauche de l'écran) donne accès à la structure et au contenu de la convention afin d'accéder rapidement à une de ses parties. La structure affichée dans le panneau de navigation est fonction de la structure même de la convention, généralement organisée par thème. Ce panneau offre également la possibilité de rechercher par mot ou expression.

1.1.3. Télécharger une convention collective

Le téléchargement au format PDF de la version consolidée d'une convention collective s'effectue à partir de la page de recherche relative aux conventions collectives. Il convient de sélectionner la convention idoine dans la rubrique “Choisir une convention”, puis de cliquer sur le bouton “Télécharger en PDF”.

Pour rappel : le statut des textes est par défaut “en vigueur étendu” ou “en vigueur non étendu”, et ce pour les seules conventions en vigueur. Pour obtenir les textes qui ne sont plus en vigueur, il convient de le préciser sur le lien “Afficher les non vigueur” (en haut à droite de l'écran). Les textes apparaissent alors sur un fond gris.

Informations mises à disposition sur Legifrance

Informations relatives à l'extension

Lorsqu'une convention collective, un avenant ou un accord sont étendus, les observations mentionnées dans l'arrêté d'extension publié dans la rubrique "Lois et règlements" sont disponibles dans la rubrique "Conventions collectives".

Ces observations (réserves et exclusions) sont affichées lors de la consultation du texte.

Informations de mise à jour

Le lien "Informations de mise à jour" (en haut à droite de l'écran) informe l'utilisateur de la date d'actualisation du site Legifrance.

Pour les conventions collectives :

- date de mise à jour pour les arrêtés d'extension publiés au *Journal officiel* de la République française,
- numéro du dernier *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) dont les informations ont été consolidées au sein des conventions,
- dernières conventions collectives intégrées sur le site.

I.2. LE BULLETIN OFFICIEL DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BOCC)

www.journal-officiel.gouv.fr

Chemin d'accès : Rubrique BO Conventions Collectives > Consulter les textes

Contenu : Toutes les conventions et tous les accords collectifs conclus dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel depuis 2005.

Le site propose de consulter gratuitement les conventions et accords collectifs conclus dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel au fur et à mesure de leur dépôt auprès des services du ministère chargé du travail et du ministère chargé de l'agriculture.

Tous les bulletins officiels hebdomadaires publiés depuis 2005 sont consultables en ligne. Depuis 2011, la maquette du bulletin est optimisée pour permettre l'impression des accords.

Deux accès sont proposés :

- Un accès par date de publication des bulletins classés par ordre chronologique

Ce type d'accès permet d'accéder au sommaire des textes publiés, pour le ministère chargé du travail et pour le ministère chargé de l'agriculture. Les textes publiés sont affichés par ordre alphabétique de la convention collective et chaque texte peut être téléchargé au format PDF (un fichier par texte). En outre, le bulletin complet est disponible au format PDF.

- Un accès suite à une recherche

La page d'accueil du BOCC propose une recherche par mots-clefs (date, mot ou expression contenus dans le titre ou dans le texte de l'accord) ou bien par identifiant de la convention collective (IDCC). Les résultats de la recherche sont affichés par ordre de pertinence et peuvent être affinés en utilisant les filtres proposés (date de parution et IDCC notamment). Une fois le texte identifié, l'internaute peut le consulter et le télécharger au format PDF.

Tableau récapitulatif - Publication selon le type de texte

Type de texte	Publication
Conventions collectives nationales étendues	BOCC puis Legifrance
Accords interprofessionnels, accords professionnels	BOCC
Accords ou avenants conclus dans le cadre d'une convention collective	BOCC puis Legifrance <i>L'accord ou avenant est publié au BOCC dans la forme de conclusion. Il est ensuite transmis à Legifrance pour être ajouté dans les textes attachés et mettre à jour la convention collective (consolidation).</i>
Accords ou avenants conclus dans le cadre d'un accord interprofessionnel ou professionnel	BOCC
Arrêtés d'extension, d'élargissement, d'agrément	Legifrance (sous le lien "les autres textes législatifs et réglementaires") Les observations de l'arrêté d'extension sont précisées pour chaque texte étendu.
Lettres d'adhésion, dénonciations	BOCC puis prise en compte dans Legifrance <i>Les adhésions et dénonciations sont prises en compte sur Legifrance dans la partie "En savoir plus sur ce texte..."</i>

II. IDENTIFIER SA CONVENTION COLLECTIVE

L'intitulé de la convention collective applicable doit apparaître sur le bulletin de paie des salariés. Il peut être mentionné sur le contrat de travail et doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Cependant, en l'absence d'information précise, plusieurs outils permettent d'identifier la convention collective applicable et son identifiant (IDCC).

II.1. MOTEUR DE RECHERCHE

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Chemin d'accès : Trouver mon numéro de Convention collective (IDCC)

Cet outil, destiné à renseigner correctement le formulaire utilisé pour établir le procès-verbal des élections professionnelles, propose de rechercher la convention collective et son code en saisissant un mot-clef décrivant l'activité principale de l'entreprise. Les résultats affichent le code IDCC et le libellé exact de la convention collective.

II.2. LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR

www.travail-emploi.gouv.fr

Chemin d'accès : Espace Dialogue social > Nos sites : IDCC – Identification des conventions collectives > Nomenclatures

Dans la rubrique "Conventions collectives : nomenclatures et données statistiques", la page "Nomenclatures" permet de consulter et/ou de télécharger la liste des conventions collectives en vigueur pour l'année en cours et le numéro IDCC associé. Cette liste est mise à jour chaque année par le ministère chargé du travail.

II.3. TABLE DE PASSAGE ENTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET CONVENTION COLLECTIVE

www.travail-emploi.gouv.fr

Chemin d'accès : Espace Dialogue social > Nos sites : IDCC – Identification des conventions collectives > Table de passage entre secteur d'activité économique et convention collective

Dans la rubrique “Conventions collectives : nomenclatures et données statistiques”, la table de passage présente, pour chaque secteur d'activité économique (code APE) de la nomenclature d'activités française (NAF), la répartition par convention collective (numéro IDCC) des salariés présents au 31 décembre 2010. Elle repose sur une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et permet de connaître la convention collective la plus souvent déclarée par les entreprises pour un secteur d'activité donné³⁾.

Pour information, les IDCC se répartissent de la façon suivante :

- 1 à 4 999 : conventions collectives du secteur travail ;
- 5 001 à 5 100 : statuts (fonctions publiques, Opéra de Paris, etc.) ;
- 5 501 à 5 600 : chartes, conventions collectives d'entreprise ;
- 7 001 à 7 100 : conventions collectives nationales étendues du secteur agricole ;
- 7 501 à 7 600 : conventions collectives nationales non étendues du secteur agricole ;
- 8 000 à 8 500 : conventions collectives régionales étendues du secteur agricole ;
- 8 501 à 9 000 : conventions collectives régionales non étendues du secteur agricole ;
- 9 001 à 9 972 : conventions collectives départementales du secteur agricole.

Attention : le numéro IDCC diffère de celui de la brochure au *Journal officiel* de la convention collective.

³⁾ Pour présentation détaillée, cf. onglet lisez-moi de l'outil.

III. S'INFORMER SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET SUR LES BRANCHES

III.1. PUBLICATIONS

www.travail-emploi.gouv.fr

Chemin d'accès : Espace Dialogue social > Publications et textes officiels

Les publications du ministère chargé du travail sont disponibles sur son site Internet.

- Rapports
 - La négociation collective (depuis 2003)
 - Les conditions de travail (depuis 2007)
- Publications de la DARES
 - Les relations professionnelles
 - Conditions de travail et santé

III.2. STATISTIQUES

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche (DARES)

www.travail-emploi.gouv.fr

Chemin d'accès : Espace Dialogue social > Nos sites : IDCC – Identification des conventions collectives > Fiches statistiques

Le ministère chargé du travail publie également sur son site des données statistiques détaillées sur l'emploi et les salaires de plus de 250 conventions collectives de branche (espace Dialogue social, rubrique Identification des conventions collectives, page Fiches statistiques).

Les fiches statistiques portent sur les conventions collectives de branche ayant 5 000 salariés ou plus au 31 décembre 2011 et relevant du champ du ministère chargé du travail, hors branches agricoles ; sont exclues celles dont le secret statistique ne permet pas la publication de données. Les informations statistiques sont actualisées chaque année et mises en ligne au mois de mai.

Elles reposent sur l'exploitation statistique des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et présentent plus d'une centaine d'indicateurs statistiques ventilés par taille d'entreprise, âge, sexe ou catégorie socioprofessionnelle.

Chaque branche étudiée bénéficie d'un fichier téléchargeable composé de neuf onglets thématiques (Lisez-moi ; rattachement ; CRIS ; chiffres-clefs ; croisement avec la NAF ; emploi ; emploi femmes ; emploi hommes ; salaires ; entreprises).

Portraits statistiques de branche (CEREQ)

www.cereq.fr

Chemin d'accès : Accès aux données > Portraits statistiques de branche (PSB)

Le centre d'études et de recherche sur les qualifications met à disposition sur son site, la base de données sectorielle des portraits statistiques de branche (PSB). Cette base est conçue comme un socle standardisé de repères économiques et sociaux regroupant des informations statistiques publiques, établies par l'Unédic, l'INSEE, la DARES et le CEREQ.

Ces portraits statistiques de branche couvrent 24 secteurs d'activités et sont déclinés selon une nomenclature fine de 76 sous-secteurs. Ils réunissent des informations sur les entreprises (taille, croissance des effectifs, implantation géographique, démographie, croissance économique), sur la main-d'œuvre (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, qualification, ancienneté, mobilité, modalités d'accès des jeunes aux branches) ainsi que sur les pratiques de gestion des ressources humaines (forme d'emploi, formation). Les portraits sont organisés sous forme de séries historiques, remontant pour la plupart à 1994.

Chaque branche étudiée bénéficie d'un fichier téléchargeable composé de huit onglets thématiques : Sommaire ; Apparéco – appareil productif et indicateurs économiques ; UsageMO – caractéristiques et usage de la main d'œuvre ; RenouvMO – renouvellement de la main-d'œuvre et insertion des jeunes ; ZOOMCS – zoom par catégorie socioprofessionnelle ; ZOOMSexe ; ZOOMAge ; nomenclature.

IV. CONSULTER DES SITES THÉMATIQUES POUR PRÉPARER UNE NÉGOCIATION

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

www.ega-pro.fr

Élaboré par les services de l'État en concertation avec les partenaires sociaux, ce site propose un outil méthodologique personnalisé pour aider les entreprises, selon leur profil, à élaborer le diagnostic en matière d'égalité professionnelle, le rapport de situation comparée, le rapport unique, et plus généralement à remplir leurs obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Contrat de génération

www.travail-emploi.gouv.fr

Chemin d'accès : Espace Emploi > Nos sites : Les contrats de génération
> Présentation > Vos outils

Reprenant pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 "relatif au contrat de génération", la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération fixe les conditions de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dont les objectifs sont définis par le nouvel article L.5121-6 du code du travail.

Le dispositif relatif au contrat de génération a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il fait une large place à la négociation d'entreprise et s'adapte à la réalité de chaque entreprise, en fonction de sa taille, de son secteur d'activité et de sa pyramide des âges.

Afin de faciliter cette démarche, le site Internet permet de déposer un accord (ou plan d'action) ou un diagnostic, ou bien de faire une demande d'aide en ligne. Cet outil en ligne permet en outre pour les entreprises de moins de 300 salariés de réaliser leur autodiagnostic "Contrat de génération" sur l'emploi des jeunes et des seniors, par le biais d'une quinzaine de questions spécifiques.

Conditions de travail

www.travailler-mieux.gouv.fr

Chemin d'accès : www.travail-emploi.gouv.fr > Espace Travail > Nos sites : La santé et la sécurité au travail

Lors de la création du site en 2009, l'ensemble des partenaires sociaux, les organismes de prévention et l'État ont unanimement constaté la nécessité de coordonner les actions de chacun en matière d'amélioration des conditions de travail dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME). Le site "travailler-mieux.gouv.fr" est donc né de la volonté de mettre en commun les ressources disponibles en matière de santé et sécurité au travail afin de les présenter de manière simple et pédagogique pour que les salariés, leurs représentants et les employeurs puissent trouver les informations dont ils ont besoin au quotidien.

Il permet notamment, pour l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels, d'obtenir sous forme de fiches synthétiques, des informations sur les métiers et les risques qu'ils représentent et propose des mesures ou des outils pour y faire face, en traduisant de façon simple la réglementation en santé et sécurité au travail.

En outre, il offre un outil pédagogique et interactif qui montre des situations concrètes de travail à risques et des solutions aux problèmes, un espace d'information pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des rubriques plus approfondies sur les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques psychosociaux (RPS) et la pénibilité ou encore des outils d'aide à l'évaluation des risques professionnels tels que l'outil "faire le point" pour les RPS.

L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet en bref

Quoi	Où
Consulter une convention et ses textes attachés, article par article	Legifrance
Télécharger une version PDF du texte d'une convention	Legifrance
Consulter un accord ou un avenant conclu récemment	BOCC
Consulter un accord ou avenant conclu au niveau infranational	BOCC
Télécharger une version PDF d'un accord ou avenant, conclu depuis 2005	BOCC
Trouver le libellé qui correspond à un IDCC ou le numéro IDCC qui correspond au libellé de la convention	Site élections professionnelles
Trouver la liste des conventions collectives en vigueur	Site du ministère du travail
Identifier la convention la plus fréquemment déclarée pour un code APE (code attribué par l'INSEE à une entreprise)	Site du ministère du travail (Table de passage)
Consulter des études, rapports, statistiques sur la négociation collective	Site du ministère du travail Site du Cereq
Consulter des guides et outils thématiques en vue d'une négociation (égalité professionnelle, contrat de génération, conditions de travail)	Sites thématiques

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux Officiels) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

Pour plus d'information : voir Partie 4 – Dossier n° 8 : L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet.

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE

ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2012 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2013**

**ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS
INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS
PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2013**

**ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2013**

**ANNEXE 6 • POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES
DANS LES BRANCHES OÙ UN ARRÊTÉ
DE REPRÉSENTATIVITÉ A ÉTÉ PUBLIÉ
AU JOURNAL OFFICIEL**

**NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES
DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS
COLLECTIVES (BDCC)****COLLECTE DES INFORMATIONS**

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013.

Lorsqu'ils sont déposés au ministère du travail, ils font l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux Officiels), qui en assure la publication.

Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion. Seuls les textes conclus au niveau de l'entreprise sont pris en compte dans le *Bilan*.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2013 et portés à la connaissance de la DGT avant le 31 mars 2014 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2013*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

IDentifiant des Conventions Collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOCC

numéro de Bulletin officiel des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte

AI accord interprofessionnel

AP accord professionnel ou interbranches

CC convention collective

AC accord

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational
(régional, départemental, etc.)
à un texte de base national

Niveau géographique

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2012 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Types de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'accords et d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾
Accords interprofessionnels	6	7	20	20	26	27
Accords professionnels	29	33	51	56	80	89
Conventions collectives	6	6	730	754	736	760
Textes nationaux	41	46	801	830	842	876
Accords interprofessionnels	0	0	1	1	1	1
Accords professionnels	0	0	5	5	5	5
Conventions collectives	2	2	265	274	267	276
Textes régionaux	2	2	271	280	273	282
Accords interprofessionnels	2	2	0	1	2	3
Accords professionnels	1	1	0	0	1	1
Conventions collectives	1	1	146	149	147	150
Textes départementaux/ locaux	4	4	146	150	150	154
TOTAL	47	52	1 218	1 260	1 265	1 312

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le "Bilan de la négociation collective en 2012" pour des textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012 et portés à la connaissance de la DGT avant le 25 mars 2013.

2) Le nombre de textes définitif est le nombre de textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012 et portés à la connaissance de la DGT avant le 31 mars 2014.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2013

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
3160	Convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité <i>Remplace : Centres de gestion agréés et habilités négociation (AP) et Centres de gestion agréés et habilités (IDCC 2316)</i>	08/01/2013	BOCC 2013/16	
3168	Convention collective nationale des professions de la photographie <i>Remplace : Professions de la photographie (IDCC 2162)</i>	13/02/2013	BOCC 2013/21	
3201	Convention collective nationale des cadres des éditeurs de la presse magazine <i>Remplace : Cadres de la presse hebdomadaire et périodique (IDCC 1629) et Cadres de la presse magazine et d'information (IDCC 2018)</i>	28/11/2013	BOCC 2014/6	
3202	Convention collective nationale des employés des éditeurs de la presse magazine <i>Remplace : Employés de la presse hebdomadaire : parisienne / de la presse périodique (IDCC 766) et Employés de la presse magazine et d'information (IDCC 1972)</i>	28/11/2013	BOCC 2014/6	
3203	Convention collective des structures associatives de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique	22/06/2013	BOCC 2014/11	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2013

Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI Formation professionnelle Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle <i>Remplace : Formation, professionnalisation, parcours (2009)</i>	14/12/2013	BOCC 2014/13	
AI Qualité de vie au travail égalité professionnelle Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle	19/06/2013	BOCC 2013/41	
AI Santé au travail des VRP Accord relatif à la santé au travail des VRP et à son suivi par les services de santé au travail	10/12/2013	BOCC 2014/7	
AI Retraites complémentaires Accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires	13/03/2013	BOCC 2013/16	
AI Sécurisation de l'emploi parcours professionnels Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés	11/01/2013	BOCC 2013/9	
AP Alimentaire interbranches contrat de génération Accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire	18/07/2013	BOCC 2013/43	06/01/2014
AP Alimentaires industries financement formation Accord interbranches relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires <i>Remplace : Alimentaires industries droit individuel formation (2005) Alimentaires industries professionnalisation (2004)</i>	08/02/2013	BOCC 2013/14	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé		Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Alimentaires industries professionnalisation et DIF Accord interbranches relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires <i>Remplace :</i> <i>Alimentaires industries droit individuel formation (2005)</i> <i>Alimentaires industries professionnalisation (2004)</i>	27/02/2013	BOCC 2013/24	
AP	Assurances sociétés fonctionnement paritarisme Accord du 18 mars 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et son fonctionnement dans les sociétés d'assurances	18/03/2013	BOCC 2013/31	
AP	Assurances sociétés mixité et diversité Accord relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances	13/05/2013	BOCC 2013/43	
AP	Assurances sociétés modernisation paritarisme statuts Protocole d'accord modifiant les statuts des organismes de gestion paritaire dans les sociétés d'assurances	04/11/2013	BOCC 2014/11	
AP**	Assurances sociétés contrat de génération Accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances	08/04/2013	BOCC 2013/28	04/10/2013
AP**	Assurances sociétés financement du FPSPP pour 2014 Accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances	25/11/2013	BOCC 2014/8	
AP**	Banque populaire formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle du 14 mars 2013	14/03/2013	BOCC 2013/21	
AP**	Banque populaire insertion personnes handicapées Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des Banques populaires <i>Remplace : Banque populaire insertion des handicapés (2010)</i>	08/10/2013	BOCC 2013/47	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Bâtiment contrat de génération Accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le Bâtiment	19/09/2013	BOCC 2013/48	06/01/2014
AP** Bâtiment travaux publics plans d'épargne interentreprises PEI Accord cadre du 17 janvier 2008 instituant les plans d'épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics <i>Remplace : Bâtiment Travaux Publics plans épargne interentreprises PEI (2008)</i>	15/01/2013	BOCC 2013/12	18/07/2013
AP** Bâtiment travaux publics participation Accord relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP <i>Remplace : Bâtiment Travaux Publics participation (2008)</i>	02/12/2013	BOCC 2014/11	
AP Bâtiment travaux publics priorités formation professionnelle et apprentissage Accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du BTP en matière de formation professionnelle et d'apprentissage dans le BTP	03/07/2013	BOCC 2014/2	
AP Bois importation répartition au FPSPP Accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois <i>Remplace : Bois importation répartition au FPSPP (2010)</i>	24/10/2013	BOCC 2014/9	
AP Bois menuiseries industrielles FPSPP Accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles <i>Remplace : Bois menuiseries industrielles FPSPP (2010)</i>	04/12/2013	BOCC 2014/9	
AP Caisse d'Épargne conseil de discipline Accord sur le conseil de discipline national de la branche des caisses d'épargne	12/07/2013	BOCC 2013/35	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Caisse d'Épargne <i>Remplace : Caisse d'Épargne emploi des personnes handicapées (2008)</i>	06/11/2013	BOCC 2014/2	
AP Caisse d'Épargne incivilités et violences Accord sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle de la branche des caisses d'épargne	23/04/2013	BOCC 2013/23	
AP* Électriques et gazières industries dialogue social Accord relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières <i>Remplace : Industries électriques et gazières - Dialogue social (2009)</i>	15/03/2013	BOCC 2013/17	
AP** Électriques gazières industries primes indemnités Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières au 1 ^{er} janvier 2014 <i>Remplace : Industries électriques et gazières - primes indemnités (2012)</i>	18/12/2013	BOCC 2014/2	
AP Enseignement privé sous contrat prévoyance cadres Accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Enseignement privé sous contrat prévoyance cadres (2011)</i>	02/10/2013	BOCC 2013/49	
AP Enseignement privé sous contrat prévoyance non cadres Accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Enseignement privé sous contrat prévoyance non cadres (2011)</i>	02/10/2013	BOCC 2013/49	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé		Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Enseignement privé temps partiel Accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé	18/10/2013	BOCC 2013/49	
AP**	Métallurgie contrat de génération Accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie	12/07/2013	BOCC 2013/31	02/10/2013
AP**	Papiers cartons contrat de génération Accord professionnel relatif à la mise en œuvre du contrat de génération inter-secteurs Papiers Cartons	04/07/2013	BOCC 2013/36	25/10/2013
AP**	Transformation laitière emploi des salariés âgés Accord du 4 janvier 2013 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans la transformation laitière	04/01/2013	BOCC 2013/13	03/12/2013
AP**	Transformation laitière formation professionnelle Accord du 19 février 2013 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière (CQP, CPNEFP, VAE)	19/02/2013	BOCC 2013/33	03/12/2013
AP	Métallurgie insertion emploi personnes handicapées Accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	12/12/2013	BOCC 2014/9	
AP	Offices publics habitat – Intéressement collectif Accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les offices publics de l'habitat	19/06/2013	BOCC 2013/47	
AP	Papiers cartons régime de prévoyance Accord professionnel relatif à la prévoyance conventionnelle <i>Remplace : Papiers cartons production transformation prévoyance (2011)</i>	25/02/2013	BOCC 2013/21	
AP	Sanitaire, sociale et médico-sociale temps partiel Accord relatif au temps partiel	22/11/2013		

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Spectacle vivant plafonds indemnité congés 2013 Protocole d'accord relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées (spectacle vivant : théâtres privés, tournées, entreprises artistiques et culturelles et cabarets) pour la période du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 <i>Remplace : Spectacle vivant plafonds indemnité congés (2012)</i>	18/03/2013	BOCC 2013/20	
AP Travail temporaire observatoire des métiers Accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire	17/05/2013	BOCC 2013/47	
AP Travail temporaire sécurisation des parcours Accord national du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires	10/07/2013	BOCC 2013/32	22/02/2014
AP Travaux publics contrat de génération Accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les travaux publics	19/09/2013	BOCC 2013/45	06/01/2014

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
AI Commerces Haute-Garonne ouvertures dominicales Accord 2014 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés <i>Remplace : Commerces Haute-Garonne repos dominical (2013) et ouverture commerces dimanches Haute-Garonne (2010)</i>	30/10/2013	BOCC 2014/5	
AI Commerces Haute-Garonne repos dominical Accord 2013 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés de la Haute-Garonne <i>Remplace : Commerces Haute-Garonne limitation d'ouverture (2008) et Commerces Haute-Garonne ouverture (2007)</i>	14/01/2013	BOCC 2013/29	
AI Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'Argent (saison 2013) <i>Remplace : Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes (2012)</i>	07/05/2013	BOCC 2013/50	
AP** Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche Protocole d'accord local relatif aux conditions d'emploi des salariés et d'ouverture des commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros le dimanche <i>Remplace : Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche (2007)</i>	06/03/2013	BOCC 2013/18	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2013

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX				
CCNE	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-13 temps de travail</i> <i>N° 02-13 tutorat - formation professionnelle</i>	14/11/2013 14/11/2013	3218	2013/49 2014/3
CCNE	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>N° 1 modification des articles 13 et B Annexe 1</i> <i>Salaires minima hiérarchiques 2014</i>	05/12/2013 17/12/2013	3257	2014/2 2014/8
CCNE	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 10 salaires minima au 01/04/2013</i> <i>N° 9 mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17/02/2011</i>	28/03/2013 06/06/2013	3353	2013/23 2013/51
CCNE	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 56-57 salaires minima conventionnels et primes</i> <i>N° 58 forfait annuel en jour</i>	07/02/2013 02/07/2013	3023	2013/12 2013/32
CCNE	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>N° 8-2013 salaires</i> <i>N° 9 -2013 fonds d'aide au paritarisme</i> <i>N° 12-2013 prévention de la pénibilité</i>	17/01/2013 17/01/2013 25/06/2013	3381	2013/16 2013/16 2014/10
CCNE	Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 57 salaires (RAG) modification des articles 5, 36 et 39</i> <i>N° 58 cotisations régime prévoyance</i>	28/01/2013 11/03/2013	3007	2013/16 2013/24
CCNE	Ameublement négoce (1880) <i>Salaires minima 2013</i> <i>Modification article 11 (frais repas hébergement)</i> <i>Modification article 11 (frais de transport)</i>	12/04/2013 31/05/2013 30/10/2013	3056	2013/21 2013/28 2013/52
CCNE	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>N° 2 à l'accord du 03/10/2005 - paritarisme</i> <i>Salaires minima au 01/12/2013</i>	03/06/2013 28/11/2013	3114	2013/30 2014/2

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Animation (1518)		3246	
	<i>N° 143 prévoyance organismes gestionnaires</i>	15/02/2013		2013/16
	<i>N° 144 modifiant l'article 8-1 prévoyance cadres</i>	15/02/2013		2013/16
	<i>N° 146 mise à jour de la convention suite à recodification</i>	15/02/2013		2013/16
	<i>Prévention risques psychosociaux stress au travail</i>	15/02/2013		2013/16
	<i>Chèque emploi associatif</i>	15/04/2013		2013/34
	<i>N° 147 valeur du point</i>	23/04/2013		2013/21
CCNE	Architecture entreprises (2332)		3062	
	<i>Salaires (VP) 2013 Île-de-France</i>	09/01/2013		2013/9
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Centre</i>	15/01/2013		2013/9
	<i>Salaires (VP) 2013 La Réunion</i>	18/01/2013		2013/12
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Limousin</i>	01/02/2013		2013/13
	<i>N° 5 garanties et taux cotisation prévoyance</i>	21/02/2013		2013/17
	<i>N° 7 garanties du régime de frais de santé</i>	21/02/2013		2013/17
	<i>Salaires (VP) 2013 Midi-Pyrénées</i>	21/02/2013		2013/14
	<i>Salaires (VP) 2013 Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	21/02/2013		2013/14
	<i>Salaires (VP) 2013 Rhône-Alpes</i>	21/02/2013		2013/14
	<i>N° 2 à la CCN financement du paritarisme</i>	21/03/2013		2013/20
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Lorraine</i>	18/11/2013		2014/11
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Bretagne</i>	26/11/2013		2014/11
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Pays de la Loire</i>	02/12/2013		2014/11
	<i>Salaires minima (VP) 2014 Picardie</i>	03/12/2013		2014/4
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Basse-Normandie</i>	04/12/2013		2014/4
	<i>Salaires VP au 01/01/2014 Nord-Pas-de-Calais</i>	06/12/2013		2014/6
	<i>Salaires minima (VP) 2014 Auvergne</i>	09/12/2013		2014/4
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Languedoc-Roussillon</i>	10/12/2013		2014/11
	<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Île-de-France</i>	12/12/2013		2014/13
<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Bourgogne</i>	16/12/2013		2014/11	
<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Poitou-Charentes</i>	16/12/2013		2014/11	
<i>N° 3 à la convention financement du paritarisme</i>	19/12/2013		2014/8	
<i>Salaires (VP) au 01/01/2014 Corse</i>	20/12/2013		2014/11	
CCNE	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)		3348	
	<i>N° 15 salaires minimaux au 01/01/2013</i>	15/01/2013		2013/15
	<i>N° 17 salaires minimaux au 01/01/2014</i>	03/12/2013		2014/6
	<i>N° 16 modifiant la garantie frais de santé</i>	09/12/2013		2014/6
CCNE	Artistiques culturelles entreprises (1285)		3226	
	<i>Salaires minima 2013</i>	06/05/2013		2013/25

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 26 salaires indemnités d'astreinte prime repas</i>	18/03/2013	3309	2013/21
CCNE	Assistance sociétés (1801) <i>N° 29 rémunérations au 01/01/2013</i> <i>Révision article 16 - formation professionnelle</i> <i>Financement du FPSPP</i>	14/01/2013 14/06/2013 20/12/2013	3279	2013/10 2013/29 2014/8
CCNE	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Avenant à l'annexe 3 - financement du paritarisme</i> <i>Création du conseil du dialogue social</i> <i>Création du fonds d'action sociale prévoyance</i>	10/07/2013 10/07/2013 10/07/2013	3317	2013/40 2013/40 2013/40
CCNE	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	22/04/2013	3267	2013/50
CCNE	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Modifiant l'article 8 salariés à temps partiel</i> <i>N° 14 salaires minima annuels au 01/01/2014</i> <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	12/12/2013 12/12/2013 12/12/2013	3115	2014/4 2014/4 2014/4
CCNE	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Gestion prévisionnelle emplois et compétences</i> <i>Contrat de génération</i>	14/03/2013 24/10/2013	3110	2013/25 2014/6
CCNE	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	22/04/2013	3265	2013/50
CCNE	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>N° 3 à l'accord du 19/11/2010 formation professionnelle</i> <i>N° 4 titre I - champ d'application</i> <i>N° 5 titre II - délégués du personnel</i> <i>N° 6 titre III - instance santé conditions travail</i> <i>N° 7 titre V - classifications - rémunérations</i> <i>N° 8 titre VI - contrat de travail</i> <i>N° 9 titre VII - durée du travail</i> <i>N° 12 titre II - liberté et dialogue social</i>	22/01/2013 10/04/2013 10/04/2013 10/04/2013 10/04/2013 10/04/2013 10/04/2013 08/10/2013	3379	2013/20 2013/26 2013/26 2013/26 2013/26 2013/26 2013/26 2014/6
CCNE	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 42 rémunérations ouvriers ETAM et cadres 2013</i>	17/01/2013	3076	2013/13
CCNE	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>N° 47 à l'article 14.7 - utilisation reliquat annuel</i> <i>N° 48 grille des salaires minimaux au 01/01/2013</i>	24/04/2013 02/07/2013	3295	2013/29 2013/34

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Automobile services (1090) <i>Formation professionnelle des jeunes</i> <i>Capital fin carrière retraite anticipée carrière longue</i> <i>RNQSA et RNCSA pour 2014</i> <i>Taux de cotisations prévoyance pour 2014</i> <i>N° 66 bis portabilité des garanties du RPO</i> <i>N° 66 régime professionnel complémentaire santé (RPCS)</i> <i>Régime complémentaire de santé (RPCS)</i> <i>N° 67 salaires mensuels minimaux et primes</i> <i>N° 10 modification des statuts de l'ANFA</i> <i>N° 68 dénomination des institutions membres d'IRPAUTO</i> <i>N° 7 à l'accord du 16/11/2000 statuts du CESA</i> <i>Protocole d'accord sur le travail du dimanche 2014 Rennes</i>	24/01/2013 27/03/2013 18/06/2013 04/07/2013 19/09/2013 19/09/2013 19/09/2013 04/10/2013 27/11/2013 17/12/2013 17/12/2013 16/12/2013	3034	2013/11 2013/19 2013/30 2013/34 2013/45 2013/45 2013/45 2013/44 2014/1 2014/6 2014/6 2014/6
CCNE	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Salaires (RAG pour 2013)</i>	17/10/2013	3336	2013/46
CCNE	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Santé au travail</i> <i>N° 110 régime prévoyance frais de santé</i> <i>N° 111 salaires minima au 01/01/2014</i>	25/01/2013 15/03/2013 06/12/2013	3078	2013/11 2013/21 2014/2
CCNE	Avocats salariés (1850) <i>N° 13 salaires au 01/01/2013</i>	25/01/2013	3078	2013/11
CCNE	Banque (2120) <i>Salaires et égalité professionnelle 2013</i>	05/02/2013	3161	2013/14
CCNE	Bâtiment ETAM (2609) <i>Salaires minima 2013 Lorraine</i> <i>Salaires minima au 01/01/2013 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minimaux au 01/02/2013 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima 2013 Centre</i> <i>Salaires minima 2014 Bretagne</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2014 Seine-et-Marne</i> <i>N° 8 salaires au 01/05/2014 et au 01/10/2014</i> <i>Basse-Normandie</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2014 Limousin</i> <i>Salaires minima au 01/01/2014 Franche-Comté</i> <i>Salaires minima 2014 Champagne-Ardenne</i>	03/01/2013 16/01/2013 07/02/2013 18/03/2013 20/11/2013 25/11/2013 02/12/2013 06/12/2013 12/12/2013 16/12/2013	3002	2013/7 2013/9 2013/13 2013/21 2014/3 2014/3 2014/11 2014/2 2014/7 2014/8

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
	<i>Salaires minima 2013 Lorraine</i>	03/01/2013		2013/7
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Lorraine</i>	04/01/2013		2013/7
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Poitou-Charentes</i>	16/01/2013		2013/9
	<i>Salaires minima au 01/01/2013 Poitou-Charentes</i>	16/01/2013		2013/9
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Midi-Pyrénées</i>	07/02/2013		2013/13
	<i>Salaires minimaux 2013 Midi-Pyrénées</i>	07/02/2013		2013/13
	<i>Indemnités de petits et grands déplacements Ain</i>	28/02/2013		2013/17
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Rhône</i>	08/03/2013		2013/18
	<i>Salaires minimaux 2014 Seine-et-Marne</i>	25/11/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Drôme-Ardèche</i>	06/12/2013		2014/6
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
	<i>Salaires minima 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Franche-Comté</i>	12/12/2013		2014/7
<i>Salaires minima au 01/01 et au 01/07/2014 Franche-Comté</i>	12/12/2013		2014/7	
<i>Salaires minima au 01/03/2014 Champagne-Ardenne</i>	16/12/2013		2014/8	
CCNE	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
	<i>Salaires minima 2013 Lorraine</i>	03/01/2013		2013/7
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Lorraine</i>	04/01/2013		2013/7
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Poitou-Charentes</i>	16/01/2013		2013/9
	<i>Salaires minima au 01/01/2013 Poitou-Charentes</i>	16/01/2013		2013/9
	<i>Indemnités petits déplacements au 01/02/2013 Midi-Pyrénées</i>	07/02/2013		2013/13
	<i>Salaires minima au 01/02/2013 Midi-Pyrénées</i>	07/02/2013		2013/13
	<i>Indemnités de petits et grands déplacements Ain</i>	28/02/2013		2013/17
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Rhône</i>	08/03/2013		2013/18
	<i>Salaires minimaux au 01/05/2013 Centre</i>	18/03/2013		2013/21
	<i>Salaires minimaux au 01/11/2013 Centre</i>	11/09/2013		2013/44
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Bretagne</i>	20/11/2013		2014/4
	<i>Salaires minima 2014 Bretagne</i>	20/11/2013		2014/4
	<i>Salaires minimaux 2014 Seine-et-Marne</i>	25/11/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Drôme-Ardèche</i>	06/12/2013		2014/6
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
	<i>Salaires minima 2014 Limousin</i>	06/12/2013		2014/4
<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Franche-Comté</i>	12/12/2013		2014/7	
<i>Salaires minima au 01/01 et au 01/07/2014 Franche-Comté</i>	12/12/2013		2014/7	
<i>Salaires minima au 01/03/2014 Champagne-Ardenne</i>	16/12/2013		2014/8	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Salaires et primes 2013</i> <i>Avenant modifiant le champ d'application</i> <i>N° 1 à l'accord du 08/12/2010 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 17/12/2007 classifications</i> <i>Mise en œuvre des CQP</i>	<i>01/03/2013</i> <i>04/04/2013</i> <i>17/10/2013</i> <i>12/12/2013</i> <i>12/12/2013</i>	3051	<i>2013/14</i> <i>2013/20</i> <i>2014/10</i> <i>2014/10</i> <i>2014/10</i>
CCNE	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires au 01/01/2013 (ouvriers ETAM cadres)</i> <i>Affectation fonds professionnalisation CFA</i>	<i>05/02/2013</i> <i>11/04/2013</i>	3074	<i>2013/13</i> <i>2013/30</i>
CCNE	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/05/2013 et primes (brosserie)</i> <i>Réécriture du champ d'application</i>	<i>10/04/2013</i> <i>24/10/2013</i>	3041	<i>2013/28</i> <i>2014/11</i>
CCNE	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 35 à la convention délivrance du CQP</i> <i>N° 36 salaires conventionnels 2013 au 01/02/2013</i> <i>N° 37 régime de prévoyance</i> <i>N° 38 prévoyance frais de soins de santé</i> <i>N° 39 CQP technicien boucher</i>	<i>22/01/2013</i> <i>22/01/2013</i> <i>22/01/2013</i> <i>06/05/2013</i> <i>27/06/2013</i>	3101	<i>2013/11</i> <i>2013/11</i> <i>2013/11</i> <i>2013/26</i> <i>2014/2</i>
CCNE	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 13 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 14 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 104 salaires minima (VP) 2013</i> <i>N° 105 modifiant article 39 - formation professionnelle</i> <i>N° 15 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 48 salaires minima au 01/02/2013 région parisienne</i> <i>Salaires minima 2013 Eure</i> <i>N° 1 prime fin d'année Bouches-du-Rhône</i>	<i>04/01/2013</i> <i>04/01/2013</i> <i>14/01/2013</i> <i>12/04/2013</i> <i>27/09/2013</i> <i>11/01/2013</i> <i>27/02/2013</i> <i>30/09/2013</i>	3117	<i>2013/6</i> <i>2013/6</i> <i>2013/7</i> <i>2013/20</i> <i>2013/46</i> <i>2013/11</i> <i>2013/17</i> <i>2014/10</i>
CCNE	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 12 salaires au 01/04/2013</i> <i>N° 13 portabilité des droits</i> <i>N° 14 prévoyance</i> <i>N° 15 garantie incapacité de travail</i>	<i>02/04/2013</i> <i>16/10/2013</i> <i>16/10/2013</i> <i>16/10/2013</i>	3102	<i>2013/24</i> <i>2013/50</i> <i>2013/49</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Boyauderie (1543) <i>N° 18 salaires minima au 01/10/2013</i>	<i>18/10/2013</i>	3253	<i>2013/49</i>
CCNE	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires minimaux au 01/03/2013</i>	<i>14/01/2013</i>	3232	<i>2013/9</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Santé au travail et risques psychosociaux</i> <i>N° 7 désignation des organismes assureurs</i> <i>N° 42 appointements minimaux ETAM</i> <i>N° 43 appointements minimaux ingénieurs et cadres</i> <i>Accord de méthode mise en place couverture prévoyance</i> <i>Activité partielle des salariés</i> <i>Avenant à l'annexe du 11/02/2009 - paritarisme</i>	<i>19/02/2013</i> <i>24/04/2013</i> <i>21/05/2013</i> <i>21/05/2013</i> <i>12/06/2013</i> <i>16/10/2013</i> <i>16/10/2013</i>	3018	<i>2013/15</i> <i>2013/24</i> <i>2013/24</i> <i>2013/24</i> <i>2013/31</i> <i>2013/49</i> <i>2013/50</i>
CCNE	Cabinets dentaires (1619) <i>Avenant au titre VII (article 7-6-2) - formation aide dentaire</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/01/2013</i>	<i>14/03/2013</i> <i>28/06/2013</i>	3255	<i>2013/20</i> <i>2013/35</i>
CCNE	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 61 salaires au 01/01/2013</i> <i>N° 62 indemnité départ retraite</i> <i>N° 63 à l'annexe 1 régime de prévoyance</i>	<i>01/01/2013</i> <i>01/01/2013</i> <i>09/04/2013</i>	3168	<i>2013/20</i> <i>2013/20</i> <i>2013/29</i>
CCNE	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 14 négociation annuelle de branche</i>	<i>07/02/2013</i>	3297	<i>2013/12</i>
CCNE	Camping industrie (1618) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>S-32 salaires au 01/01/2013</i>	<i>16/04/2013</i> <i>16/04/2013</i>	3176	<i>2013/31</i> <i>2013/32</i>
CCNE	Caoutchouc industrie (45) <i>Actualisation dispositions de la convention</i> <i>N° 1 prorogation de l'accord du 02/12/2010</i>	<i>19/12/2013</i> <i>19/12/2013</i>	3046	<i>2014/12</i> <i>2014/9</i>
CCNE	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Modalités de négociation des accords</i> <i>N° 42 salaires minimaux 2013</i> <i>Délibération CPNE professionnalisation</i> <i>Contrat de génération</i> <i>N° 2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	<i>03/04/2013</i> <i>03/04/2013</i> <i>23/05/2013</i> <i>18/06/2013</i> <i>18/06/2013</i>	3081	<i>2013/25</i> <i>2013/25</i> <i>2013/30</i> <i>2013/42</i> <i>2013/47</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Carrières matériaux industrie ETAM (135)		3081	
	<i>Salaires minima au 01/01/2013 Champagne-Ardenne</i>	04/02/2013		2013/14
	<i>Salaires minima 2013 Normandie</i>	07/02/2013		2013/15
	<i>Salaires minima 2013 Auvergne</i>	08/02/2013		2013/11
	<i>Salaires minima et primes 2013 Bretagne</i>	08/02/2013		2013/11
	<i>Salaires minima 2013 Picardie</i>	12/02/2013		2013/21
	<i>Salaires minima 2013 Pays de la Loire</i>	20/02/2013		2013/17
	<i>Salaires minima 2013 Rhône-Alpes</i>	27/02/2013		2013/17
	<i>Salaires minimaux 2013 Aquitaine</i>	27/02/2013		2013/14
	<i>Salaires minimaux au 01/01/2013 Lorraine</i>	27/02/2013		2013/20
	<i>N° 32 salaires 2013 Languedoc-Roussillon</i>	13/03/2013		2013/18
	<i>Salaires minima 2013 Alsace</i>	20/03/2013		2013/19
	<i>Salaires minima 2013 Centre</i>	26/03/2013		2013/22
	<i>Salaires minima 2013 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i>	04/04/2013		2013/20
	<i>Salaires minimaux 2013 Poitou-Charentes</i>	05/04/2013		2013/26
	<i>N° 31 salaires au 01/04/2013 Bourgogne Franche-Comté</i>	12/04/2013		2013/24
	<i>Salaires minima 2013 Midi-Pyrénées</i>	29/04/2013		2013/22
	<i>Salaires minima 2013 Île-de-France</i>	09/07/2013		2013/45
	<i>Modalités de négociation des accords</i>	03/04/2013		2013/25
	<i>Délibération CNPE professionnalisation</i>	23/05/2013		2013/30
	<i>Contrat de génération</i>	18/06/2013		2013/42
	<i>N° 2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	18/06/2013		2013/47

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BOCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Carrières matériaux industrie ouvriers (87)		3081	
	<i>Salaires minima au 01/01/2013 Champagne-Ardenne</i>	04/02/2013		2013/14
	<i>Salaires minima 2013 Normandie</i>	07/02/2013		2013/15
	<i>Salaires minima 2013 Auvergne</i>	08/02/2013		2013/11
	<i>Salaires minima et primes 2013 Bretagne</i>	08/02/2013		2013/11
	<i>Salaires minima 2013 Picardie</i>	12/02/2013		2013/21
	<i>Salaires minima 2013 Pays de la Loire</i>	20/02/2013		2013/17
	<i>Salaires minima 2013 Rhône-Alpes</i>	27/02/2013		2013/17
	<i>Salaires minimaux 2013 Aquitaine</i>	27/02/2013		2013/14
	<i>Salaires minimaux au 01/01/2013 Lorraine</i>	27/02/2013		2013/20
	<i>N° 32 salaires 2013 Languedoc-Roussillon</i>	13/03/2013		2013/18
	<i>Salaires minima 2013 Alsace</i>	20/03/2013		2013/19
	<i>Salaires minima 2013 Centre</i>	26/03/2013		2013/22
	<i>Salaires minima 2013 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/04/2013		2013/20
	<i>Salaires minimaux 2013 Poitou-Charentes</i>	05/04/2013		2013/26
	<i>N° 31 salaires au 01/04/2013 Bourgogne</i>	12/04/2013		2013/24
	<i>Salaires minima 2013 Midi-Pyrénées</i>	29/04/2013		2013/22
	<i>Salaires minima 2013 région parisienne</i>	09/07/2013		2013/45
	<i>Modalités de négociation des accords</i>	03/04/2013		2013/25
<i>Délibération CPNE professionnalisation</i>	23/05/2013		2013/30	
<i>Contrat de génération</i>	18/06/2013		2013/42	
<i>N° 2 à l'accord du 10/07/2008 classifications</i>	18/06/2013		2013/47	
CCNE	Cartonnage industrie (489)		3135	
	<i>N° 146 barème des apprentis</i>	04/02/2013		2013/11
	<i>N° 147 classification des salariés</i>	04/02/2013		2013/11
	<i>N° 148 salaires minima au 01/03/2013</i>	14/02/2013		2013/13
	<i>N° 149 congés supplémentaires</i>	14/02/2013		2013/13
<i>N° 2 à l'accord du 11/02/2010 frais de santé</i>	13/03/2013		2013/19	
CCNE	Casinos (2257)		3167	
	<i>N° 19 période d'essai</i>	16/01/2013		2013/10
CCNE	Céramiques industries (1558)		3238	
	<i>Décision de la CPNE - financement CFA 2013</i>	16/04/2013		2013/25
	<i>Financement des CFA - professionnalisation</i>	16/04/2013		2013/25
CCNE	Chaînes thématiques (2411)		3319	
	<i>Salaires minima conventionnels 2013</i>	16/04/2013		2013/22

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Charcuterie de détail (953) <i>N° 17 salaires au 01/01/2013</i> <i>N° 18 promotion et recrutement</i> <i>N° 19 formation professionnelle FPSPP</i>	<i>17/01/2013</i> <i>07/05/2013</i> <i>07/05/2013</i>	3133	<i>2013/10</i> <i>2013/39</i> <i>2013/39</i>
CCNE	Charcutières industrielles (1586) <i>N° 3 à l'accord du 06/10/2006 prévoyance</i> <i>Salaires minima 2013</i>	<i>05/03/2013</i> <i>05/03/2013</i>	3125	<i>2013/19</i> <i>2013/16</i>
CCNE	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Salaires employés, agents de maîtrise, cadres et couples</i> <i>(nouvelle grille de classification)</i> <i>Salaires employés, cadres et couples</i> <i>(ancienne grille de classification)</i>	<i>14/01/2013</i> <i>14/01/2013</i>	3120	<i>2013/12</i> <i>2013/12</i>
CCNE	Chaussure détaillants (733) <i>Commission paritaire de l'emploi et formation</i> <i>Accord sur la formation professionnelle</i> <i>Avenant à l'avenant n° 72 relatif au titre XV - maladie</i>	<i>10/06/2013</i> <i>10/06/2013</i> <i>04/11/2013</i>	3008	<i>2013/46</i> <i>2013/46</i> <i>2014/1</i>
CCNE	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires et primes 2013 Pays de la Loire</i> <i>Prévention de la pénibilité</i> <i>Salaires minima 2012 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2013 (coefficient > ou = 200)</i>	<i>28/01/2013</i> <i>26/02/2013</i> <i>26/02/2013</i> <i>26/02/2013</i>	3163	<i>2013/13</i> <i>2013/23</i> <i>2013/22</i> <i>2013/22</i>
CCNE	Chimie industrie (44) <i>Avenant à l'accord du 08/04/2009 annexes 2 et 3 du PEI</i> <i>Avenant à l'accord du 08/04/2009 annexes 2 et 3 PERCO-I</i> <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i> <i>Répartition de la contribution du FPSPP 2013</i> <i>Relatif aux salaires minima</i>	<i>03/12/2013</i> <i>03/12/2013</i> <i>03/12/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>18/12/2013</i>	3108	<i>2014/5</i> <i>2014/5</i> <i>2014/5</i> <i>2014/5</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunération ingénieurs et cadres</i>	<i>05/04/2013</i>	3280	<i>2013/27</i>
CCNE	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Avenant à l'accord du 15/03/2012 - temps de travail</i> <i>Revalorisation des salaires pour 2014</i>	<i>13/12/2013</i> <i>13/12/2013</i>	3174	<i>2014/4</i> <i>2014/4</i>
CCNE	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Avenant à l'accord du 15/03/2012 - temps de travail</i> <i>Revalorisation des salaires pour 2014</i>	<i>13/12/2013</i> <i>13/12/2013</i>	3174	<i>2014/4</i> <i>2014/4</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Coiffure (2596) <i>N° 30 modification champ application géographique</i> <i>N° 1 à l'avenant n° 23 relatif aux classifications</i> <i>N° 31 régime de prévoyance garanties - cotisations</i> <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i> <i>N° 1 à l'accord du 03/07/2013 financement formation</i>	<i>27/05/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>25/11/2013</i>	3159	<i>2013/31</i> <i>2013/36</i> <i>2013/36</i> <i>2013/36</i> <i>2014/4</i>
CCNE	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Salaires minima au 01/07/2013</i> <i>Fixation des règles de calcul des arriérés Martinique</i>	<i>10/05/2013</i> <i>19/04/2013</i>	3004	<i>2013/24</i> <i>2013/24</i>
CCNE	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 47 contrat de génération</i>	<i>16/07/2013</i>	3305	<i>2013/48</i>
CCNE	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant à l'article 7 - indemnités départ en retraite</i> <i>Transitoire sur salaires minima (avenant n° 23)</i>	<i>24/05/2013</i> <i>13/11/2013</i>	3251	<i>2013/29</i> <i>2014/2</i>
CCNE	Commerces de gros (573) <i>Salaires minima conventionnels au 01/02/2013</i> <i>Aménagement du temps de travail sur l'année</i> <i>Insertion maintien emploi travailleurs handicapés</i>	<i>12/02/2013</i> <i>17/04/2013</i> <i>17/04/2013</i>	3044	<i>2013/17</i> <i>2013/25</i> <i>2013/25</i>
CCNE	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 18 régime de prévoyance</i> <i>N° 4 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 5 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 6 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i> <i>N° 7 à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	<i>16/01/2013</i> <i>20/02/2013</i> <i>20/02/2013</i> <i>22/10/2013</i> <i>22/10/2013</i>	3224	<i>2013/11</i> <i>2013/23</i> <i>2013/23</i> <i>2013/48</i> <i>2013/48</i>
CCNE	Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624) <i>Salaires minima janvier 2013</i>	<i>15/01/2013</i>	3045	<i>2013/19</i>
CCNE	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Salaires minima 2013</i> <i>Formation professionnelle – OPCALIA</i>	<i>11/02/2013</i> <i>30/09/2013</i>	3015	<i>2013/20</i> <i>2013/46</i>
CCNE	Cuirs et peaux industrie (207) <i>N° 62 ss - salaires (VP) 2013</i>	<i>16/01/2013</i>	3058	<i>2013/11</i>
CCNE	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 2 modifiant taux cotisation régime prévoyance</i> <i>Prorogation des mandats des représentants des salariés</i> <i>aux commissions paritaires nationales</i> <i>N° 2 régime complémentaire frais santé</i> <i>N° 3 modifiant taux cotisation régime prévoyance</i>	<i>06/02/2013</i> <i>15/10/2013</i> <i>06/12/2013</i> <i>06/12/2013</i>	3327	<i>2013/13</i> <i>2013/50</i> <i>2014/3</i> <i>2014/3</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Déchet activités (2149) <i>N° 45 programme formation conduite conducteur</i> <i>N° 46 champ d'application territorial</i> <i>N° 2 à l'accord du 16/06/2010 - modification convention</i> <i>N° 48 répartition contribution FPSP</i> <i>N° 49 salaires minima conventionnels au 01/01/2014</i>	10/07/2013 10/07/2013 03/10/2013 18/11/2013 25/11/2013	3156	2013/37 2013/37 2013/49 2014/4 2014/4
CCNE	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole actualisation annexe I - classification</i> <i>Protocole salarié travailleur handicapé</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	29/03/2013 29/03/2013 21/06/2013	3254	2013/21 2013/21 2013/32
CCNE	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Revalorisation salariale 2013</i>	25/02/2013	3260	2013/21
CCNE	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>N° 2013-1 salaires minima 2013</i> <i>N° 2013-2 formation professionnelle continue</i>	26/03/2013 26/11/2013	3121	2013/22 2014/8
CCNE	Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 28 négociation annuelle obligatoire 2013</i>	28/06/2013	3316	2013/38
CCNE	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 4 sur la formation - professionnalisation</i>	20/02/2013	3302	2013/18
CCNE	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 32 salaires minima au 01/05/2013</i> <i>N° 7 à l'accord prévoyance du 05/12/2001</i>	17/04/2013 21/11/2013	3247	2013/23 2014/6
CCNE	Édition (2121) <i>Égalité professionnelle femme / homme</i> <i>Avenant interprétatif sur le champ d'application</i> <i>N° 11 retraite complémentaire cadres</i>	24/01/2013 27/11/2013 28/11/2013	3103	2013/13 2014/11 2014/11
CCNE	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Barème des salaires (NP) 2013</i>	23/01/2013	3363	2013/10
CCNE	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 20 modifiant le titre 8 - prévoyance</i> <i>N° 21 modifiant articles temps travail classification</i> <i>Rectificatif d'erreurs matérielles à l'avenant n° 21</i>	13/02/2013 19/06/2013 11/07/2013	3351	2013/12 2013/31 2013/42
CCNE	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/2010 frais de santé</i> <i>N° 3 salaires au 01/04/2013 (NAO)</i>	11/03/2013 11/03/2013	3355	2013/18 2013/18

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>N° 2 à l'accord du 08/12/2010 formation professionnelle Répartition de la contribution FPSPP</i>	10/04/2013 28/11/2013	3042	2013/30 2014/10
CCNE	Équipements thermiques OETAM (998) <i>N° 2 à l'accord du 08/12/2010 formation professionnelle Répartition de la contribution FPSPP</i>	10/04/2013 28/11/2013	3042	2013/30 2014/10
CCNE	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Désignation et fonctionnement organismes assureurs N° 43 rémunérations conventionnelles N° 44 garanties prévoyance N° 45 remboursement frais de santé annexe V Recommandation organisme assureur AG2R prévoyance</i>	26/04/2013 26/04/2013 28/06/2013 28/06/2013 28/06/2013	3275	2013/22 2013/22 2013/32 2013/32 2013/32
CCNE	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>N° 1 à l'accord salaires du 19/09/2012 N° 3 à l'article 1 relatif au champ application N° 4 à l'article 5 de la convention (négociation collective) N° 5 à l'accord salaires du 14/11/2013</i>	27/06/2013 27/06/2013 27/06/2013 14/11/2013	3123	2013/35 2013/35 2013/35 2014/4
CCNE	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME Formation professionnelle</i>	21/05/2013 04/11/2013	3145	2013/39 2014/12
CCNE	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Égalité professionnelle femme / homme N° 36 salaires au 1^{er} avril 2013</i>	04/01/2013 03/05/2013	3020	2013/12 2013/28
CCNE	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 80 révision de la convention N° 81 régime de prévoyance</i>	12/06/2013 16/12/2013	3178	2013/30 2014/10
CCNE	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>N° 12 prévoyance rentes conjoint et éducation N° 14 à l'accord prévoyance maintien du salaire N° 13 à l'accord 09/12/1997 fonds d'action sociale N° 2 à l'accord du 01/07/2009 - classifications N° 1 à l'accord 15/12/2010 CQP vendeur animalerie N° 1 à l'accord frais de santé Salaires minima 2013 N° 15 à l'accord du 09-12-1997 prévoyance</i>	14/01/2013 28/03/2013 04/04/2013 04/04/2013 15/05/2013 27/06/2013 27/06/2013 11/09/2013	3010	2013/14 2013/21 2013/29 2013/29 2013/29 2013/41 2013/41 2013/45

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Formation organismes (1516) <i>Salaires minima au 01/01/2013</i> <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 prévoyance</i> <i>Salaires minima au 01/01/2014</i>	<i>23/01/2013</i> <i>14/11/2013</i> <i>18/12/2013</i>	3249	<i>2013/18</i> <i>2014/1</i> <i>2014/6</i>
CCNE	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 36 salaires (REG + VP) NAO 2013</i>	<i>07/03/2013</i>	3014	<i>2013/17</i>
CCNE	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 104 régime complémentaire frais soins de santé</i> <i>N° 105 commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>N° 106 à l'avenant 28/04/2008 régime frais de santé</i> <i>N° 107 rénovation des CQP</i> <i>N° 108 CQP employé de vente du commerce de détail</i> <i>N° 109 CQP vendeur conseil crèmerie fromagerie</i> <i>N° 110 CQP vendeur conseil primeur</i> <i>N° 111 CQP vendeur conseil caviste</i> <i>N° 112 CQP vendeur conseil produits biologiques</i> <i>N° 113 CQP vendeur conseil en épicerie</i> <i>N° 114 CQP manager d'unité commerciale (MUC CAD)</i> <i>N° 115 contrat de génération</i>	<i>06/03/2013</i> <i>21/10/2013</i> <i>18/11/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i> <i>16/12/2013</i>	3244	<i>2013/16</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/7</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant modificatif classification</i> <i>N° 9 salaires minima 2013</i> <i>N° 17 salaires minima 2013</i>	<i>16/01/2013</i> <i>17/01/2013</i> <i>01/02/2013</i>	3233	<i>2013/15</i> <i>2013/15</i> <i>2013/17</i>
CCNE	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i> <i>N° 82 congés annuels et remplacement du salarié</i> <i>Régime de prévoyance et de frais de soins de santé</i>	<i>10/06/2013</i> <i>17/06/2013</i> <i>06/12/2013</i>	3144	<i>2013/43</i> <i>2013/44</i> <i>2014/8</i>
CCNE	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/01/2013 et au 01/07/2013</i> <i>Labellisation des formations d'adaptation</i> <i>Avenant à la convention modifiant régime prévoyance</i>	<i>10/01/2013</i> <i>04/04/2013</i> <i>08/11/2013</i>	3205	<i>2013/5</i> <i>2014/8</i> <i>2014/2</i>
CCNE	Golf (2021) <i>N° 57 salaires au 01/01/2013</i> <i>N° 58 assurance complémentaire frais de santé</i> <i>N° 59 modification prévoyance des non-cadres</i>	<i>09/01/2013</i> <i>12/02/2013</i> <i>12/02/2013</i>	3283	<i>2013/9</i> <i>2013/12</i> <i>2013/12</i>
CCNE	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 21 salaires minima 2013</i>	<i>18/06/2013</i>	3241	<i>2013/32</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Habillement commerce succursales (675) <i>Affectations temporaires du personnel</i> <i>Commission paritaire validation des accords d'entreprise</i>	12/11/2013 20/11/2013	3065	2013/52 2014/5
CCNE	Habillement industries (247) <i>S 57 salaires au 01/07/2013</i>	23/05/2013	3098	2013/32
CCNE	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>N° 46/A annexe salaires minima 2013</i> <i>N° 1 commission nationale paritaire</i> <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	19/06/2013 10/09/2013 16/12/2013	3148	2013/30 2013/46 2014/8
CCNE	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Prévention risques psychosociaux stress au travail</i>	21/05/2013	3221	2013/31
CCNE	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 6 à l'accord formation professionnelle - DIF</i> <i>N° 12 temps partiel</i> <i>N° 13 salaires mensuels (VP) évolution 2014</i>	06/09/2013 14/11/2013 14/11/2013	3330	2013/45 2014/5 2014/5
CCNE	Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 17 salaires 2013 et primes</i>	15/02/2013	3288	2013/13
CCNE	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Contrat de génération</i> <i>N° 5 aux annexes I - II et III - rémunérations</i> <i>N° 6 barème des rémunérations annuelles au 01/01/2014</i> <i>Nouvelles dispositions classification emplois</i>	30/09/2013 17/12/2013 17/12/2013 17/12/2013	3190	2013/47 2014/13 2014/13 2014/13
CCNE	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant à l'accord du 24/10/2007 - épargne salariale</i> <i>N° 28 formation professionnelle DIF tutorat FPSPP</i>	05/02/2013 25/06/2013	3240	2013/20 2013/33
CCNE	Hospitalisation privée (2264) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Avenant de prorogation à l'accord emploi des seniors</i> <i>Répartition contribution au FPSPP</i> <i>Avenant à l'annexe du 10/12/2002 - salaires (VP)</i> <i>Fonctionnement de la commission paritaire</i> <i>N° 17 à l'annexe du 10/12/2002 - classification</i> <i>N° 18 modifiant l'article 73-1 bis à l'annexe du 10/12/2002</i> <i>N° 19 à l'annexe du 10/12/2002 - classification</i> <i>N° 1 à l'annexe du 10/12/2002 - salaires (VP)</i> <i>N° 2 à l'annexe du 10/12/2002 - salaires (VP)</i>	20/02/2013 20/02/2013 20/02/2013 04/03/2013 04/03/2013 04/03/2013 04/03/2013 04/03/2013 17/12/2013 17/12/2013 17/12/2013	3307	2013/17 2013/16 2013/17 2013/17 2013/19 2013/17 2013/17 2013/17 2014/8 2014/8 2014/8

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 1 à l'accord du 18/01/2012 pérennisation emploi</i> <i>N° 7 régime de prévoyance complémentaire</i> <i>N° 29 préavis cadres dirigeants</i> <i>N° 9 à l'accord du 09/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>N° 8 à l'accord du 09/03/2004 régime de prévoyance</i>	<i>08/02/2013</i> <i>08/02/2013</i> <i>11/04/2013</i> <i>07/11/2013</i> <i>13/11/2013</i>	3271	<i>2013/15</i> <i>2013/15</i> <i>2013/26</i> <i>2014/8</i> <i>2013/52</i>
CCNE	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 16 salaires minima 2013</i> <i>N° 17 permis de former en alternance</i> <i>N° 18 reprise personnel changement prestataire</i> <i>Santé au travail et emploi des seniors</i>	<i>10/01/2013</i> <i>10/01/2013</i> <i>20/03/2013</i> <i>11/07/2013</i>	3292	<i>2013/10</i> <i>2013/10</i> <i>2013/23</i> <i>2014/8</i>
CCNE	Huissiers de justice (1921) <i>N° 43 bis modifiant l'avenant n° 43 - salaires</i> <i>N° 44 allocation fin carrière</i> <i>Avenant à l'accord du 23/04/2007 cotisations prévoyance</i> <i>N° 45 grille des salaires et classification</i>	<i>19/03/2013</i> <i>09/04/2013</i> <i>07/11/2013</i> <i>19/12/2013</i>	3037	<i>2013/16</i> <i>2013/21</i> <i>2014/1</i> <i>2014/12</i>
CCNE	Immobilier (1527) <i>Avenant à l'annexe II salaires 2013 (résidence tourisme)</i> <i>N° 57 modifiant annexe II salaires au 01/01/2013</i> <i>N° 58 prime d'ancienneté</i> <i>N° 59 commission de validation des accords entreprise</i> <i>Avenant à l'annexe II salaires 2014 (résidence tourisme)</i>	<i>14/01/2013</i> <i>14/01/2013</i> <i>14/01/2013</i> <i>03/10/2013</i> <i>18/12/2013</i>	3090	<i>2013/9</i> <i>2013/13</i> <i>2013/13</i> <i>2014/8</i> <i>2014/6</i>
CCNE	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 régime de prévoyance</i> <i>Création CQP support technique clientèle</i> <i>Modifiant l'article 1 - champ d'application</i> <i>Modifiant l'article 8 bis</i> <i>Fonctionnement et financement du dialogue social</i> <i>N° 1 à l'accord du 11/10/2005 formation professionnelle</i> <i>Avenant à l'avenant n° 3 à l'accord du 19/12/1994 adhésion FORCO</i> <i>Salaires minima 2014</i>	<i>03/04/2013</i> <i>03/04/2013</i> <i>17/06/2013</i> <i>17/06/2013</i> <i>30/09/2013</i> <i>30/09/2013</i> <i>18/12/2013</i> <i>18/12/2013</i>	3100	<i>2013/41</i> <i>2013/41</i> <i>2013/45</i> <i>2013/45</i> <i>2013/49</i> <i>2013/49</i> <i>2014/6</i> <i>2014/10</i>
CCNE	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	<i>03/12/2013</i>	3138	<i>2014/5</i>
CCNE	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>N° 1 régime de prévoyance</i>	<i>06/02/2013</i>	3384	<i>2013/46</i>
CCNE	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N° 40 salaires minima et primes 2013</i>	<i>29/05/2013</i>	3171	<i>2013/32</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Jardineries graineteries (1760) <i>N° 2 à l'accord prévoyance du 11/06/2009</i> <i>Salaires minima 2013</i> <i>Avenant à l'accord du 18/11/2011 missions de l'OPCA</i> <i>Avenant à l'avenant du 30/03/2011 professionnalisation</i> <i>Contrat de génération</i>	<i>18/01/2013</i> <i>18/01/2013</i> <i>29/03/2013</i> <i>29/03/2013</i> <i>27/09/2013</i>	3272	<i>2013/11</i> <i>2013/10</i> <i>2013/20</i> <i>2013/20</i> <i>2013/44</i>
CCNE	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 59 salaires minima conventionnels 2013</i>	<i>21/02/2013</i>	3130	<i>2013/16</i>
CCNE	Journalistes (1480) <i>N° 14 modification annexe 1 - formation professionnelle</i> <i>Salaires minima NAO 2013 et journalistes</i> <i>Protocole d'étape salaires - presse magazine</i>	<i>29/03/2013</i> <i>04/07/2013</i> <i>30/09/2013</i>	3136	<i>2013/22</i> <i>2013/35</i> <i>2014/10</i>
CCNE	Laitière industrie (112) <i>N° 16 à l'annexe I ter primes ancienneté</i> <i>N° 31 à l'annexe I bis de la convention - RAM 01/02/2013</i> <i>N° 43 à l'annexe I de la convention - salaires 01/02/2013</i> <i>Rémunérations conventionnelles au 01/02/2013</i> <i>N° 2 régime de prévoyance</i> <i>N° 17 à l'annexe I ter primes ancienneté</i> <i>N° 17 bis à l'annexe I ter primes</i> <i>N° 32 à l'annexe I bis de la convention - RAM 01/01/2014</i> <i>N° 32 bis à l'annexe I bis de la convention - RAM 01/07/2014</i> <i>N° 44 à l'annexe I de la convention - salaires 01/01/2014</i>	<i>07/02/2013</i> <i>07/02/2013</i> <i>07/02/2013</i> <i>07/02/2013</i> <i>15/10/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>04/12/2013</i> <i>04/12/2013</i>	3124	<i>2013/14</i> <i>2013/14</i> <i>2013/14</i> <i>2013/14</i> <i>2013/51</i> <i>2014/6</i> <i>2014/6</i> <i>2014/6</i> <i>2014/6</i> <i>2014/6</i> <i>2014/6</i>
CCNE	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/09/2013</i>	<i>04/07/2013</i>	3261	<i>2013/42</i>
CCNE	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 53 modifiant l'article 9-2 avantages en nature</i> <i>N° 54 création d'un point conventionnel annuel</i>	<i>27/06/2013</i> <i>17/10/2013</i>	3266	<i>2013/34</i> <i>2014/1</i>
CCNE	Mannequins agences (2397) <i>N° 4 modification durée mandat représentation</i> <i>Rémunérations 2014 NAO</i>	<i>03/12/2013</i> <i>03/12/2013</i>	3318	<i>2014/5</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 21 révision articles 15 ter et quater de la convention</i> <i>N° 97 salaires garantis et primes 2014</i> <i>Financement du FPSPP 2014</i>	<i>23/07/2013</i> <i>26/09/2013</i> <i>29/11/2013</i>	3170	<i>2013/36</i> <i>2013/43</i> <i>2014/1</i>
CCNE	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>N° 37 annexe II - salaires au 01/02/2013</i>	<i>29/01/2013</i>	3256	<i>2013/13</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Fonctionnement des instances paritaires</i> <i>N° 37 révision du champ d'application</i>	11/02/2013 11/02/2013	3154	2013/19 2013/19
CCNE	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Fonctionnement des instances paritaires</i> <i>N° 51 révision du champ d'application</i>	11/02/2013 11/02/2013	3154	2013/19 2013/19
CCNE	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Fonctionnement des instances paritaires</i> <i>N° 49 révision du champ d'application</i>	11/02/2013 11/02/2013	3154	2013/19 2013/19
CCNE	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Contrats de professionnalisation</i> <i>Création d'une section paritaire professionnelle</i> <i>Égalité professionnelle femme / homme</i> <i>N° 1 accord aide à la négociation</i> <i>N° 2 régime de prévoyance</i> <i>Salaires minima - annexe II</i>	17/01/2013 17/01/2013 17/01/2013 17/01/2013 17/01/2013 04/07/2013	3286	2013/15 2013/15 2013/15 2013/15 2013/15 2013/36
CCNE	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2013</i>	05/03/2013	3025	2013/16
CCNE	Mètres vérificateurs (1726) <i>N° 9 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 prévoyance</i> <i>N° 74 salaires (national et Île-de-France) 2013</i> <i>N° 14 contrat de professionnalisation</i>	06/03/2013 03/07/2013 04/11/2013	3169	2013/20 2013/30 2014/1
CCNE	Meunerie (1930) <i>N° 38 prévoyance</i> <i>N° 39 salaires minima 2013</i> <i>N° 40 treizième mois</i> <i>N° 41 prévoyance</i>	16/01/2013 16/01/2013 18/06/2013 18/06/2013	3060	2013/16 2013/16 2013/33 2013/34
CCNE	Mutualité (2128) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>N° 18 portabilité de la prévoyance</i>	15/03/2013 29/11/2013	3300	2013/23 2014/5
CCNE	Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2013</i>	03/12/2013		2014/9
CCNE	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2013</i>	03/12/2013	3153	2014/9
CCNE	Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2013</i>	03/12/2013	3293	2014/9

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>N° 2 salaires minima 2013</i> <i>N° 1 formation professionnelle - FPSPP 2014</i>	<i>20/03/2013</i> <i>18/12/2013</i>	3216	<i>2013/16</i> <i>2014/6</i>
CCNE	Notariat (2205) <i>N° 21 salaires minima 2013</i> <i>N° 21 bis rectificatif salaires (employés)</i> <i>N° 22 diplômes et classification</i> <i>Paritarisme - financement des syndicats</i> <i>N° 23 modifiant article 15-3 - classifications</i> <i>N° 3 contrats de professionnalisation</i>	<i>14/02/2013</i> <i>14/03/2013</i> <i>26/09/2013</i> <i>26/09/2013</i> <i>17/10/2013</i> <i>12/12/2013</i>	3134	<i>2013/12</i> <i>2013/16</i> <i>2013/45</i> <i>2013/45</i> <i>2013/47</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Salaires minima conventionnels 2013</i>	<i>25/02/2013</i>	3184	<i>2013/20</i>
CCNE	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Salaires minima 2013</i> <i>N° 1 à l'accord du 14/06/2011 prévoyance non cadres</i> <i>Création d'une enquête obligatoire sur rémunérations</i>	<i>18/04/2013</i> <i>12/09/2013</i> <i>05/12/2013</i>	3084	<i>2013/23</i> <i>2013/45</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Politique salariale 2013</i>	<i>27/03/2013</i>	3113	<i>2013/24</i>
CCNE	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Salaires minima 2013</i> <i>Avenant à l'accord du 20/10/2010 commission de validation des accords</i> <i>Avenant à l'accord du 22/02/2006 fonctionnement paritarisme</i>	<i>20/03/2013</i> <i>17/10/2013</i> <i>04/12/2013</i>	3252	<i>2013/19</i> <i>2014/11</i> <i>2014/7</i>
CCNE	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 34 prévoyance conventionnelle</i> <i>N° 35 indemnités licenciement mise en retraite</i>	<i>25/02/2013</i> <i>02/05/2013</i>	3242	<i>2013/21</i> <i>2013/30</i>
CCNE	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 33 prévoyance conventionnelle</i> <i>N° 34 indemnités licenciement mise en retraite</i>	<i>25/02/2013</i> <i>02/05/2013</i>	3250	<i>2013/21</i> <i>2013/30</i>
CCNE	Particulier employeur salariés (2111) <i>Avenant à l'accord du 18/05/2000 financement paritarisme</i> <i>Création du conseil du dialogue social</i> <i>Création fonds d'action sociale prévoyance</i>	<i>10/07/2013</i> <i>10/07/2013</i> <i>10/07/2013</i>	3180	<i>2013/40</i> <i>2013/40</i> <i>2013/40</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Pâtisserie (1267) <i>N° 76 bis frais de soins de santé</i> <i>N° 77 régime de prévoyance</i> <i>N° 78 salaires au 01/01/2013</i> <i>N° 79 régime de prévoyance</i>	<i>17/01/2013</i> <i>21/02/2013</i> <i>21/02/2013</i> <i>02/07/2013</i>	3215	<i>2013/20</i> <i>2013/20</i> <i>2013/16</i> <i>2013/38</i>
CCNE	Pétrole industrie (1388) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i>	<i>25/03/2013</i>	3001	<i>2013/21</i>
CCNE	Pharmaceutique industrie (176) <i>Salaires minima 2013</i> <i>Frais logement et nourriture métiers promotion</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant à l'accord frais soins de santé anciens salariés</i> <i>Avenant à l'accord prévoyance des salariés</i> <i>Avenant à l'accord du 16/11/2011 formation professionnelle</i> <i>Cotisations des garanties prévoyance</i> <i>Régime de frais de soins de santé (ancien salarié)</i>	<i>09/01/2013</i> <i>06/02/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>25/09/2013</i> <i>25/09/2013</i> <i>20/11/2013</i> <i>20/11/2013</i> <i>20/11/2013</i>	3104	<i>2013/11</i> <i>2013/16</i> <i>2013/34</i> <i>2013/49</i> <i>2013/49</i> <i>2014/5</i> <i>2014/5</i> <i>2014/5</i>
CCNE	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 06/01/2005 formation professionnelle</i> <i>Salaires minima 2013 (RMMG et RAG)</i> <i>Formation professionnelle - professionnalisation</i> <i>Accord relatif à la formation professionnelle</i> <i>Contrat de génération</i>	<i>07/02/2013</i> <i>07/02/2013</i> <i>19/06/2013</i> <i>18/09/2013</i> <i>13/11/2013</i>	3063	<i>2013/14</i> <i>2013/14</i> <i>2013/39</i> <i>2014/3</i> <i>2014/6</i>
CCNE	Pharmacie d'officine (1996) <i>Frais d'équipement - indemnité forfaitaire annuelle</i> <i>Salaires au 01/01/2013</i> <i>Indemnités de départ à la retraite</i>	<i>10/01/2013</i> <i>10/01/2013</i> <i>26/09/2013</i>	3052	<i>2013/10</i> <i>2013/10</i> <i>2013/44</i>
CCNE	Plasturgie (292) <i>Forfait jours modifiant annexe VI</i> <i>Organismes assureurs du régime prévoyance</i> <i>Salaires minima mensuels au 01/01/2014</i>	<i>15/05/2013</i> <i>08/07/2013</i> <i>05/12/2013</i>	3066	<i>2013/29</i> <i>2013/33</i> <i>2014/3</i>
CCNE	Poissonnerie (1504) <i>N° 82 grille des salaires</i> <i>N° 83 prévoyance - régime des salariés</i>	<i>09/01/2013</i> <i>25/06/2013</i>	3243	<i>2013/6</i> <i>2013/29</i>
CCNE	Pôle emploi (2847) <i>Modification de l'alinéa 3 à l'article 48</i> <i>Durée validité accords liste dans chapitre Y</i> <i>Adaptation des règles de gestion travail à temps partiel (agents de droit privé)</i>	<i>18/01/2013</i> <i>19/12/2013</i> <i>19/12/2013</i>	3367	<i>2013/16</i> <i>2014/9</i> <i>2014/3</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Ports de plaisance (1182) <i>Accord cadre sur l'égalité professionnelle</i> <i>Refonte et réécriture des articles de la convention</i> <i>N° 86 salaires (VP) pour 2014</i>	26/03/2013 03/10/2013 11/12/2013	3183	2014/10 2014/10 2014/9
CCNE	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>N° 1 au protocole d'accord régime de retraite</i> <i>Protocole d'accord régime retraite supplémentaire</i> <i>N° 36 salaires NAO 2013 Bordeaux</i> <i>Protocole d'accord relatif aux rémunérations Bordeaux</i> <i>Primes de rendement 2014 Montoir Saint-Nazaire</i>	13/11/2013 13/11/2013 21/01/2013 16/04/2013 04/06/2013		2014/14 2014/10 2014/10 2013/9 2013/44 2013/27
CCNE	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Salaires 2013</i> <i>Avis interprétatif n° 31</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	26/03/2013 16/10/2013 18/12/2013	3301	2013/22 2014/9 2014/8
CCNE	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Régime prévoyance frais de soins de santé</i>	03/06/2013	3196	2013/35
CCNE	Production audiovisuelle (2642) <i>N° 5 maladie et la prévoyance</i>	31/05/2013	3346	2013/38
CCNE	Production cinématographique – titres I et II (3097) <i>Titre III - salariés de l'équipe artistique</i> <i>Avenant de révision de la convention - titres I et II</i>	01/07/2013 08/10/2013		2013/34 2013/45
CCNE	Production de films d'animation (2412) <i>N° 7 salaires et classification - NAO 2013</i>	01/03/2013	3314	2013/17
CCNE	Promotion immobilière (1512) <i>N° 34 salaires minima (VP) 2013</i>	29/03/2013	3248	2013/19
CCNE	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>N° 2 régime de prévoyance</i> <i>N° 12 classifications et salaires</i>	17/01/2013 24/07/2013	3173	2013/11 2013/33
CCNE	Publicité (86) <i>Organisation financement paritarisme</i> <i>Salaires minima 2014 annexe III</i>	18/04/2013 19/12/2013	3073	2013/23 2014/12
CCNE	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Salaires minima conventionnels 2013</i>	24/01/2013	3311	2013/16
CCNE	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Salaires minima conventionnels 2013</i>	24/01/2013	3311	2013/16
CCNE	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires minima NAO 2013 et journalistes</i>	04/07/2013	3285	2013/35

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Récupération industries et commerces (637) <i>Apprentissage et fonds professionnalisation</i> <i>Désignation OPCALIA</i> <i>Avenant à l'article 71 - congés événements familiaux</i> <i>Modification article 60-2 salaire minimum professionnel</i> <i>Contrat de génération</i> <i>N° 8 modification accord prévoyance</i> <i>Salaires minima 2013</i>	<i>23/05/2013</i> <i>23/05/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>30/09/2013</i> <i>30/09/2013</i> <i>30/09/2013</i>	3228	<i>2013/31</i> <i>2013/29</i> <i>2013/38</i> <i>2013/31</i> <i>2013/48</i> <i>2013/48</i> <i>2013/48</i>
CCNE	Reprographie (706) <i>Égalité professionnelle femme / homme</i> <i>Salaires minima 2013</i>	<i>15/01/2013</i> <i>15/01/2013</i>	3027	<i>2013/9</i> <i>2013/9</i>
CCNE	Restauration rapide (1501) <i>Avenant à l'avenant n° 42 prévoyance et action sociale</i> <i>N° 45 égalité professionnelle femme / homme</i> <i>N° 46 minima conventionnels</i> <i>N° 2 à l'avenant n° 42 prévoyance et action sociale</i>	<i>16/01/2013</i> <i>25/01/2013</i> <i>13/03/2013</i> <i>03/12/2013</i>	3245	<i>2013/13</i> <i>2013/16</i> <i>2013/16</i> <i>2014/8</i>
CCNE	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Rémunérations mensuelles minimales 2013</i>	<i>31/01/2013</i>	3276	<i>2013/11</i>
CCNE	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision de l'intitulé de la convention collective</i> <i>Avenant à l'accord du 02/10/2007 frais déplacements et repas</i> <i>Salaires - employés et cadres - au 01/01/2013</i> <i>Prorogation accord de méthode révision de la convention</i> <i>Accord de révision partielle salaires et classifications</i> <i>Accord de méthode de révision partielle de la convention - 2^e phase</i> <i>N° 2 financement de la formation professionnelle</i> <i>Contrat de génération</i>	<i>09/01/2013</i> <i>13/02/2013</i> <i>19/02/2013</i> <i>18/04/2013</i> <i>20/06/2013</i> <i>26/09/2013</i> <i>26/09/2013</i> <i>26/09/2013</i>	3031	<i>2013/12</i> <i>2013/16</i> <i>2013/16</i> <i>2013/26</i> <i>2013/33</i> <i>2013/48</i> <i>2013/48</i> <i>2013/48</i>
CCNE	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Diverses modifications de la convention</i>	<i>22/10/2013</i>	3372	<i>2014/9</i>
CCNE	Sport (2511) <i>N° 82 annexe 1 convention CQP moniteur roller skating</i> <i>N° 83 formation professionnelle</i> <i>Accord de méthode de négociation pluriannuelle</i> <i>N° 84 CQP technicien de piste de karting</i> <i>N° 85 fonds d'aide développement du paritarisme</i>	<i>09/04/2013</i> <i>24/06/2013</i> <i>29/11/2013</i> <i>29/11/2013</i> <i>29/11/2013</i>	3328	<i>2013/29</i> <i>2013/33</i> <i>2014/13</i> <i>2014/13</i> <i>2014/13</i>
CCNE	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Avenant à l'accord régime de prévoyance</i>	<i>10/10/2013</i>	3049	<i>2014/10</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 6 RMAG indemnités primes</i> <i>Contrat de génération</i>	<i>27/02/2013</i> <i>03/09/2013</i>	3026	<i>2013/22</i> <i>2014/11</i>
CCNE	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2013</i> <i>Politiques d'emploi et des compétences</i> <i>Financement FPSPP en 2014</i>	<i>01/02/2013</i> <i>05/06/2013</i> <i>13/12/2013</i>	3303	<i>2013/13</i> <i>2013/32</i> <i>2014/4</i>
CCNE	Textile industrie (18) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Classifications professionnelles</i>	<i>05/12/2013</i> <i>19/12/2013</i>	3106	<i>2014/14</i> <i>2014/11</i>
CCNE	Théâtres privés (951) <i>Avenant à l'accord du 02/01/2001 prévoyance frais de santé</i>	<i>03/07/2013</i>	3268	<i>2013/39</i>
CCNE	Thermalisme (2104) <i>N° 21 revalorisation grille salaires 2013</i>	<i>28/02/2013</i>	3298	<i>2013/16</i>
CCNE	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification emplois et barème de salaires 2013</i> <i>N° 6 modifiant certains articles de la convention</i>	<i>07/01/2013</i> <i>25/03/2013</i>	3047	<i>2013/24</i> <i>2014/13</i>
CCNE	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 3 à l'accord du 05/06/2006 prévoyance</i> <i>N° 2 à l'accord formation professionnelle continue</i>	<i>19/03/2013</i> <i>14/11/2013</i>	3151	<i>2013/32</i> <i>2014/10</i>
CCNE	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Mise à jour annexes III et IV - classifications</i> <i>Rectification avenant du 24/01/2012 - classifications</i> <i>Compte épargne temps</i> <i>Collecte et financement formation professionnelle</i> <i>Avenant à l'accord du 04/02/2005 professionnalisation</i> <i>Clause de non-concurrence</i> <i>Contrat de génération</i> <i>N° 1 à l'accord du 20/11/2009 contribution FPSPP</i>	<i>08/02/2013</i> <i>08/02/2013</i> <i>26/03/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>29/10/2013</i> <i>29/10/2013</i> <i>29/10/2013</i> <i>03/12/2013</i>	3131	<i>2013/12</i> <i>2013/12</i> <i>2013/20</i> <i>2013/32</i> <i>2013/48</i> <i>2014/3</i> <i>2013/51</i> <i>2014/3</i>
CCNE	Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 86 salaires minima au 01/01/2013</i> <i>N° 87 salaires minima au 01/07/2013</i> <i>Régime de prévoyance personnel non cadre</i> <i>Annexe VI transfert personnel assistance escale</i> <i>N° 1 formation professionnelle</i>	<i>14/02/2013</i> <i>29/04/2013</i> <i>03/07/2013</i> <i>05/07/2013</i> <i>18/10/2013</i>	3177	<i>2013/13</i> <i>2013/22</i> <i>2013/36</i> <i>2013/33</i> <i>2013/50</i>
CCNE	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaires nationaux minimum et mensuels forfaitisés</i>	<i>20/02/2013</i>	3099	<i>2013/18</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Transports routiers (16)		3085	
	<i>N° 102 salaires ouvriers (annexe 1)</i>	19/02/2013		2013/14
	<i>N° 78 salaires ingénieurs et cadres (annexe 4)</i>	19/02/2013		2013/14
	<i>N° 86 salaires techniciens et agents de maîtrise (annexe 3)</i>	19/02/2013		2013/14
	<i>N° 88 salaires employés (annexe 2)</i>	19/02/2013		2013/14
	<i>N° 61 frais de déplacements ouvriers (annexe 1)</i>	08/03/2013		2013/18
	<i>N° 10 rémunérations transport déménagement</i>	21/03/2013		2013/18
	<i>Protection santé obligatoire - transport sanitaire</i>	15/04/2013		2013/23
	<i>N° 2 à l'accord TMRP 07/07/2009 transport personnes</i>	10/06/2013		2013/31
	<i>N° 1 à l'accord garantie emploi - transport voyageurs</i>	20/09/2013		2013/52
<i>Reprise du personnel (transport fonds et valeurs)</i>	08/11/2013		2014/2	
CCNE	Travaux publics ETAM (2614)		3005-III	
	<i>Salaires minima 2013 Rhône-Alpes</i>	04/01/2013		2013/6
	<i>Salaires minima 2013 Lorraine</i>	09/01/2013		2013/10
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Bourgogne</i>	23/01/2013		2013/10
	<i>Salaires minima pour 2013 Bourgogne</i>	23/01/2013		2013/10
	<i>Indemnités déplacements au 01/04/2013 Ain</i>	28/02/2013		2013/17
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Normandie</i>	12/04/2013		2013/23
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Midi-Pyrénées</i>	02/12/2013		2014/4
	<i>Salaires minima au 01/01/2014 Midi-Pyrénées</i>	02/12/2013		2014/4
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Pays de la Loire</i>	03/12/2013		2014/3
	<i>Salaires minima (RMAG) 2014 Pays de la Loire</i>	03/12/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Île-de-France</i>	09/12/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Poitou-Charentes</i>	09/12/2013		2014/8
	<i>Salaires minima (RMAG) 2014 Île-de-France</i>	09/12/2013		2014/3
	<i>Salaires minimaux 2014 Poitou-Charentes</i>	09/12/2013		2014/8
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Picardie</i>	10/12/2013		2014/2
	<i>Salaires minima pour 2014 Picardie</i>	10/12/2013		2014/2
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Champagne-Ardenne</i>	11/12/2013		2014/6
	<i>Salaires minima 2014 Champagne-Ardenne</i>	11/12/2013		2014/6
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Limousin</i>	13/12/2013		2014/6
	<i>Salaires minima pour 2014 Limousin</i>	13/12/2013		2014/6
<i>Indemnités petits déplacements 2014 Alsace</i>	18/12/2013		2014/7	
<i>Salaires minima 2014 Alsace</i>	18/12/2013		2014/7	

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Travaux publics ouvriers (1702)		3005-II	
	<i>Indemnités de petits déplacements 2013 Lorraine</i>	04/01/2013		2013/10
	<i>Salaires minima 2013 Rhône-Alpes</i>	04/01/2013		2013/6
	<i>Salaires minima 2013 Lorraine</i>	09/01/2013		2013/10
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Bourgogne</i>	23/01/2013		2013/10
	<i>Salaires minima pour 2013 Bourgogne</i>	23/01/2013		2013/10
	<i>Indemnités déplacements au 01/04/2013 Ain</i>	28/02/2013		2013/17
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Rhône</i>	08/03/2013		2013/18
	<i>Indemnités petits déplacements 2013 Basse-Normandie et Haute-Normandie</i>	12/04/2013		2013/23
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Midi-Pyrénées</i>	02/12/2013		2014/4
	<i>Salaires minima au 01/01/2014 Midi-Pyrénées</i>	02/12/2013		2014/4
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Pays de la Loire</i>	03/12/2013		2014/3
	<i>Salaires minima (RMAG) 2014 Pays de la Loire</i>	03/12/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Drôme-Ardèche</i>	06/12/2013		2014/6
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Île-de-France</i>	09/12/2013		2014/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Poitou-Charentes</i>	09/12/2013		2014/8
	<i>Salaires minima (RMAG) 2014 Île-de-France</i>	09/12/2013		2014/3
	<i>Salaires minimaux 2014 Poitou-Charentes</i>	09/12/2013		2014/8
	<i>Indemnités petits déplacements 2014 Picardie</i>	10/12/2013		2014/2
	<i>Salaires minima pour 2014 Picardie</i>	10/12/2013		2014/2
<i>Indemnités petits déplacements 2014 Champagne-Ardenne</i>	11/12/2013		2014/6	
<i>Salaires minima 2014 Champagne-Ardenne</i>	11/12/2013		2014/6	
<i>Indemnités petits déplacements 2014 Limousin</i>	13/12/2013		2014/6	
<i>Salaires minima pour 2014 Limousin</i>	13/12/2013		2014/6	
<i>Indemnités petits déplacements 2014 Alsace</i>	18/12/2013		2014/7	
<i>Salaires minima 2014 Alsace</i>	18/12/2013		2014/7	
CCNE	Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
	<i>N° 50 salaires minima cadres au 01/01/2013</i>	28/05/2013		2013/32
	<i>N° 8 salaires (RMAG) ouvriers ETAM et primes</i>	28/05/2013		2013/32
CCNE	Vente à distance entreprises (2198)		3333	
	<i>Salaires rémunérations minimales garanties</i>	11/01/2013		2013/10
	<i>Salaires rémunérations mensuelles brutes garanties</i>	09/07/2013		2013/37
	<i>Salaires rémunérations minimales garanties</i>	09/07/2013		2013/37
	<i>Contrat de génération</i>	18/11/2013		2014/3
CCNE	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821)		3281	
	<i>Salaires minima (SMG + SMP) 2013</i>	30/01/2013		2013/20

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Désignation OPCALIA</i>	17/05/2013	3079	2013/24
CCNE	Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>Avenant d'adhésion de CSTITV (verre chalumeau) à la convention métiers verre Salaires minima 2013 et primes</i>	19/04/2013 15/11/2013	3310	2013/46 2013/51
CCNE	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 60 salaires (VP) au 01/01/2013</i>	26/11/2013	3282	2014/4
CCNE	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 34 modifiant l'article 58 temps travail forfait jours N° 35 salaires (VP) au 01/01/2014</i>	04/04/2013 26/11/2013	3332	2013/31 2014/4
CCNE	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 82 revalorisation des salaires N° 1 à l'accord du 21/03/2012 relatif aux CQP</i>	14/03/2013 11/09/2013	3179	2013/20 2013/46
CCNE	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Salaires minima 2014 Cognac Avenant de révision du 05/11/2012 de la convention</i>	09/12/2013 15/03/2013	3029	2014/3 2013/37
CCNE	Vitrail industrie (1945) <i>Salaires minima garantis 2013</i>	11/01/2013	3172	2013/15
CCNE	Volailles industries transformation (1938) <i>Salaires minima garantis pour 2013</i>	12/04/2013	3111	2013/22
CCNE	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Salaires minima au 01/04/2013 Avenant de révision des articles de la convention</i>	08/02/2013 10/12/2013	3061	2013/17 2014/5
CCN	Associations de gestion et de comptabilité (3160) <i>Salaires NAO 2013</i>	22/01/2013		2013/16
CCN	Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	22/04/2013		2013/50
CCN	Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour 2013</i>	22/04/2013		2013/50
CCN	Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 12 salaires (VP) au 01/01/2013</i>	19/02/2013		2013/13
CCN	Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 13.1 salaires (VP) 2013</i>	18/01/2013	3220	2013/11
CCN	Coopératives de consommateurs gérants (1325) <i>Répartition du préciput formation</i>	04/10/2013	3013	2013/49

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Coopératives de consommation salariés (179) <i>N° 0913 salaires minima 2013</i> <i>Répartition du préciput formation</i> <i>Accord de méthode sur la renégociation de la convention</i>	15/03/2013 04/10/2013 28/11/2013	3072	2013/19 2013/49 2014/9
CCN	Crédit maritime mutuel (2622) <i>Accord relatif aux moyens syndicaux nationaux</i>	27/11/2013	3342	2014/4
CCN	Crédit mutuel (1468) <i>Mobilité volontaire interfédérale</i> <i>Salaires au 01/07/2013</i> <i>Droit syndical et dialogue social</i>	16/01/2013 18/06/2013 24/09/2013		2013/11 2013/29 2013/42
CCN	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 9 salaires minima conventionnels 2013</i> <i>N° 2 accord du 20/05/2010 formation professionnelle</i>	20/02/2013 27/03/2013	3359	2013/15 2013/23
CCN	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Avenant à l'article 9 relatif aux classifications</i> <i>Modification article 12 bis - rémunération</i>	05/04/2013 18/06/2013	3345	2013/23 2013/44
CCN	Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Salaires NAO au 01/09/2013 (exercice 2013-2014)</i> <i>Affiliation cadres au régime retraite AGIRC</i>	27/06/2013 02/07/2013	3320	2013/41 2013/32
CCN	Enseignement technique hors contrat enseignant (1446) <i>Révision de la convention</i>	07/01/2013	3209	2013/35
CCN	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 38 ingénieurs et cadres prévoyance</i> <i>N° 39 indemnités licenciement et retraite</i>	25/02/2013 02/05/2013	3011	2013/21 2013/30
CCN	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 38 ingénieurs et cadres prévoyance</i> <i>N° 39 indemnités licenciement et retraite</i>	25/02/2013 02/05/2013	3068	2013/21 2013/30
CCN	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>N° 326 salaires (VP) au 01/04/2013</i>	25/10/2013	3116	2014/4
CCN	Photographie professions (3168) <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	20/12/2013		2014/10
CCN	Presse agences employés (2014) <i>Accord d'étape salaires minima 2014 et primes</i>	16/09/2013	3142	2013/46
CCN	Régies de quartier (3105) <i>N° 2 complémentaire santé</i>	13/12/2013	3369	2014/9

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>N° 01-2013 modification article 23</i> <i>N° 02-2013 indemnisation astreintes et congés</i> <i>N° 03-2013 modification de l'article 17 - nomenclature et salaires</i> <i>N° 03-2013 nomenclature et salaires</i>	<i>21/06/2013</i> <i>21/06/2013</i> <i>21/06/2013</i> <i>22/11/2013</i>		<i>2014/4</i> <i>2014/4</i>
CCN	Services à la personne entreprises (3127) <i>N° 1 protection sociale</i>	<i>25/04/2013</i>		<i>2013/22</i>
CCN	Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention - salaires et primes</i>	<i>07/03/2013</i>	3315	<i>2013/15</i>
CCN	Sociétés financières (478) <i>Rémunérations minimales garanties</i>	<i>02/09/2013</i>	3059	<i>2013/39</i>
CCN	Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Formation professionnelle</i>	<i>22/06/2013</i>		<i>2014/11</i>
CCN	Travaux publics cadres (2409) <i>Avenant à l'accord du 20/11/2012 salaires minima 2013</i> <i>Barème des salaires minima pour 2014</i>	<i>16/01/2013</i> <i>27/11/2013</i>	3005-IV	<i>2013/13</i> <i>2014/4</i>
CCN	Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Mise en place forfait jours</i> <i>N° 77 classification et rémunération</i> <i>N° 78 revalorisation salaires (VP) 2013</i> <i>N° 79 modification articles de la convention</i>	<i>11/01/2013</i> <i>11/01/2013</i> <i>11/01/2013</i> <i>23/04/2013</i> <i>23/10/2013</i>		<i>2013/10</i> <i>2013/10</i> <i>2013/10</i> <i>2013/21</i> <i>2013/47</i>
CCN	Universités instituts catholiques (2270) <i>Accord de prorogation à l'accord du 22/06/2010 formation</i> <i>Observatoire des métiers et des qualifications</i> <i>Renouvellement désignation OPCALIA</i> <i>Accord de méthode révision grille classification</i>	<i>14/06/2013</i> <i>14/06/2013</i> <i>14/06/2013</i> <i>18/10/2013</i>	3308	<i>2013/42</i> <i>2013/42</i> <i>2013/42</i> <i>2014/2</i>
CCN	Voyages tourisme agences guides accompagnateurs (412) <i>Salaires minima au 01/01/2013</i>	<i>14/01/2013</i>	3061	<i>2013/17</i>
AINE	Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>N° 2 prorogation des articles 1 et 3 - accord du 07/04/2011</i> <i>N° 3 prorogation des articles 1 - 2 et 3</i>	<i>30/06/2013</i> <i>20/12/2013</i>		<i>2013/37</i> <i>2014/7</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AINE	Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>A-270 modifiant les articles 1 - 4 - 12 - 13 - 26 bis de l'annexe I</i> <i>Modifications délibération D 1 et délibération D 59</i> <i>A-271 modifiant les articles 2 et 37 (annexe I)</i> <i>A-272 modifiant les articles 15 et 27 (annexe I)</i> <i>Modification délibération D 54</i> <i>Suppression délibération D 53</i> <i>A-273 modifiant l'article 6</i> <i>A-274 modification des articles 12 - 13 de l'annexe I</i> <i>Délibération D 60</i> <i>A-275 - article 1 de l'annexe III</i> <i>Modification délibération D 25</i> <i>A-276 modifiant l'article 8 ter de l'annexe I</i> <i>Création délibération D 61</i> <i>Retraite dans les entreprises agricoles Martinique</i>	<i>08/03/2013</i> <i>08/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>19/09/2013</i> <i>19/09/2013</i> <i>05/12/2013</i> <i>05/12/2013</i> <i>23/12/2013</i>		<i>2013/15</i> <i>2013/15</i> <i>2013/18</i> <i>2013/18</i> <i>2013/18</i> <i>2013/18</i> <i>2013/27</i> <i>2013/27</i> <i>2013/27</i> <i>2013/43</i> <i>2013/43</i> <i>2014/2</i> <i>2014/2</i> <i>2014/9</i>
AINE	Retraite - non cadres accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>Modifications délibération 21 b et délibération 28 b</i> <i>N° 121 modifiant les articles 27 - 30 et 32 annexe A</i> <i>Modification délibération 23 b</i> <i>N° 122 modification de l'article 1 - annexe A</i> <i>N° 123 modification des articles 6 - 7 et annexe C</i> <i>Modification délibérations 6 b - 7 b - 22 b et 27 b</i> <i>N° 124 modification articles 13 - 14, 22-23 annexe A</i> <i>N° 125 modifications article 29 annexe A</i> <i>Modification délibération 22 B</i> <i>N° 126 taux de cotisation</i> <i>Avenant au protocole du 05/02/1979</i> <i>Modification de la délibération 16 B</i> <i>N° 127 modifiant l'article 24 de l'annexe A</i> <i>Retraite dans les entreprises agricoles Martinique</i>	<i>08/03/2013</i> <i>08/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>28/03/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>06/06/2013</i> <i>19/09/2013</i> <i>19/09/2013</i> <i>05/12/2013</i> <i>05/12/2013</i> <i>05/12/2013</i> <i>23/12/2013</i>	B.Obis 1988/11	<i>2013/15</i> <i>2013/15</i> <i>2013/18</i> <i>2013/18</i> <i>2013/18</i> <i>2013/27</i> <i>2013/27</i> <i>2013/27</i> <i>2013/43</i> <i>2013/43</i> <i>2014/2</i> <i>2014/2</i> <i>2014/2</i> <i>2014/9</i>
AIN**	Indemnisation du chômage <i>N° 2 à l'accord application n° 24 - règlement général</i> <i>N° 1 à l'annexe VIII au règlement général annexé</i>	<i>28/02/2013</i> <i>16/10/2013</i>		
APNE	Alimentation observatoire métiers qualifications <i>N° 1 modifiant le champ d'application</i>	<i>13/05/2013</i>	3215	<i>2013/44</i>
APNE**	Assurance rénovation du dialogue social <i>Rénovation du dialogue social</i>	<i>04/11/2013</i>		<i>2014/11</i>

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	Audiovisuel dispositions ordre social <i>N° 4 salaires au 01/04/2013 (NAO)</i>	11/03/2013		2013/18
APNE	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>N° 11 révision articles retraite complémentaire</i>	16/10/2013	3002	2013/52
APNE**	Bâtiment TP plans épargne interentreprises PEI <i>Règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP)</i> <i>Règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)</i>	15/01/2013 15/01/2013		2013/12 2013/12
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 14 règlement et statuts régimes de prévoyance</i> <i>N° 15 modifiant statuts et règlements des régimes</i>	26/06/2013 10/12/2013	3107	2013/40 2014/13
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>N° 31 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	10/12/2013	3107	2014/9
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>N° 53 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	10/12/2013	3107	2014/9
APNE	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	05/03/2013	3107	2013/17
APNE	Cinéma doublage salaires <i>Salaires minimaux 2013-2014</i>	05/02/2013		2013/17
APNE	Électriques gazières industries prévoyance <i>N° 1 modifiant les dispositions de l'accord du 27/11/2008</i>	08/10/2013	3368	2013/46
APNE	Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance <i>Avenant à l'accord du 01/07/2003 - prévoyance</i>	23/05/2013	3098	2013/29
APNE	Hospitalisation privée financement paritarisme <i>N° 3 affectation des cotisations</i>	20/02/2013	3307	2013/16
APNE	Hôtellerie restauration formation professionnelle <i>N° 3 professionnalisation et au DIF</i>	18/06/2013	3297	2013/44
APNE	Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds professionnalisation aux CFA</i>	18/04/2013		2013/30
APNE	Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 10 classifications salaires et primes 2013</i>	04/04/2013		2013/24
APNE	Offices publics habitat classifications rémunérations <i>N° 1 rémunération mensuelle au 01/01/2013</i>	08/01/2013		2013/11
APNE	Panneaux à base de bois industrie FPSPP <i>Répartition du FPSPP</i>	12/11/2013		2014/12
APNE	Papiers cartons intersecteurs santé sécurité <i>N° 1 modifiant l'accord et création de l'annexe I</i>	26/04/2013		2013/30
APNE	Spectacle intermittents formation professionnelle <i>Modalités d'accès formation - DIF</i>	29/03/2013		2013/24

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	Transformation laitière classifications professionnelles - rémunération <i>Salaires minima mensuels 2014</i>	04/12/2013		2014/6
APNE	Transport aérien formation professionnelle <i>Modalités de financement du FPSPP pour 2014</i>	10/12/2013	3223	2014/3
APNE	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant à l'accord du 13/01/2010 sur les organismes assureurs</i>	14/02/2013	3212	2013/37
APNE	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant à l'accord du 13/01/2010 sur les organismes assureurs</i>	14/02/2013	3212	2013/37
APNE	Travail temporaire salariés permanents <i>Mise en œuvre de la classification des emplois</i>	15/02/2013	3212	2013/24
APN**	Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA pour l'année 2013</i>	24/06/2013		2013/43
APN	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i> <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Règlement régime professionnel de prévoyance</i> <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Régime professionnel de prévoyance</i> <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i>	27/05/2013 24/06/2013 24/06/2013 25/11/2013 25/11/2013 16/12/2013	3265	2013/40 2013/40 2013/40 2014/11 2014/11 2014/11
APN	Banque retraites professionnelles <i>Retraites professionnelles bancaires</i>	21/01/2013	3161	2013/11
APN	Banque populaire salaires <i>Salaires NAO 2014</i>	18/12/2013		2014/5
APN	Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>N° 65 salaires (appointements minimaux)</i>	16/01/2013	3322	2013/10
APN	Bois industries menuiserie formation professionnelle <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle</i>	11/07/2013		2013/49
APN*	Caisse d'Épargne atelier sur conditions de travail <i>N° 1 constitution atelier conditions de travail</i>	12/07/2013		2013/35
APN	Caisse d'Épargne commission paritaire nationale <i>Composition de la commission paritaire</i> <i>Fonctionnement de la commission paritaire</i> <i>Composition de la commission paritaire</i>	12/07/2013 12/07/2013 06/11/2013		2013/35 2013/35 2014/10
APN	Caisse d'Épargne prévoyance <i>N° 1 statuts de la caisse générale de prévoyance</i>	30/05/2013		2013/27

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APN	Transports adhésion interbranches OPCA transports <i>N° 2 portant adhésion du secteur des ports</i>	25/06/2013		2013/38
APN	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 4 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	11/10/2013	3212	2013/50
APN	Travaux publics ordre des tuteurs <i>N° 2 promotion du tutorat</i>	26/11/2013		2014/6

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX				
CCRE	Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>N° 6 salaires minima au 01/01/2014</i>	02/12/2013	3354	2014/6
CCRE	Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>N° 15 prime d'outillage</i> <i>N° 17 indemnités de petits déplacements</i>	02/12/2013 02/12/2013	B.Obis 1994/5	2014/11 2014/11
CCRE	Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (moins de 10) (2585) <i>Indemnités petits déplacements et primes 2014</i>	16/12/2013	3337	2014/8
CCRE	Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (plus de 10) (2584) <i>Indemnités petits déplacements et primes 2014</i>	16/12/2013	3337	2014/8
CCRE	Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) <i>Indemnités petits déplacements Seine-et-Marne 2014</i> <i>N° 30 salaires minimaux au 01/01/2014</i> <i>N° 31 indemnités de repas</i>	25/11/2013 02/12/2013 02/12/2013	3032	2014/3 2014/6 2014/6
CCRE	Bâtiment TP ETAM Guadeloupe (3144) <i>Salaires minima 2013</i>	11/04/2013		2013/18
CCRE	Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>N° 16 salaires minima conventionnels</i>	18/03/2013		2013/25
CCRE	Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 9 politique salariale 2013</i>	01/03/2013		2013/21
CCRE	Couture parisienne (303) <i>Égalité professionnelle femme / homme</i> <i>N° 8 salaires RMAG 2013</i> <i>N° 9 salaires RMAG 2013</i> <i>Primes de collection 2013</i>	17/01/2013 17/01/2013 17/04/2013 17/04/2013	3185	2013/11 2013/11 2013/22 2013/22
CCRE	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>N° 52 salaires et primes pour 2013</i> <i>N° 53 salaires et primes pour 2014</i> <i>Financement du FPSPP 2014</i>	18/04/2013 04/10/2013 29/11/2013	3234	2013/20 2013/44 2014/1
CCRE	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA - RMH) 2013</i>	12/06/2013	3344	2013/33
CCRE	Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires (RMH) au 01/08/2013</i> <i>Salaires (TEG) au 01/01/2013</i>	13/06/2013 13/06/2013	B.Obis 1992/11	2013/28 2013/28

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)				
CCRE	Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>N° 55 salaires (TEGA + RMH + primes) 2013</i>	01/03/2013	B.Obis 1995/1	2013/14
CCRE	Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires (RAG) + VP 2013</i>	02/04/2013	B.Obis 2000/4	2013/23
CCRE	Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Salaires minima 2013 (REG)</i> <i>Salaires minima 2013 (RMH)</i>	04/04/2013 04/04/2013	B.Obis 1991/4	2013/23 2013/23
CCRE	Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Salaires (RAG + RMH + primes) 2014</i>	13/12/2013		2014/6
CCRE	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Salaires (RMH - RAG) et primes 2013</i>	26/07/2013	B.Obis 1990/11	2013/36
CCRE	Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Garanties collectives de prévoyance</i> <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2013</i>	06/02/2013 22/02/2013	B.Obis 2002/2	2013/13 2013/13
CCRE	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578) <i>N° 1 salaires RMH 2013</i> <i>N° 3 indemnité de panier de nuit</i> <i>Salaires REGA 2013</i>	11/10/2013 11/10/2013 11/10/2013	B.Obis 1990/9	2013/47 2013/47 2013/47
CCRE	Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires 2013 (RMH et primes)</i> <i>Salaires 2013 (TEG)</i>	13/02/2013 13/02/2013		2013/14 2013/14
CCRE	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Salaires minima (RAG) 2013</i> <i>Salaires minima (RMH) 2013</i> <i>Avenant modifiant l'avenant relatif à la mensualisation</i>	07/05/2013 07/05/2013 20/12/2013		2013/23 2013/23 2014/6
CCRE	Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Salaires minima (TGA + SMH + primes) 2013</i>	25/03/2013	3126	2013/17
CCRE	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2013</i> <i>Salaires (RMH) + primes au 01/07/2013</i>	09/07/2013 09/07/2013	3341	2013/37 2013/37
CCRE	Vins de Champagne (1384) <i>Salaires au 01/01/2013 (accord tripartite)</i> <i>Avenant de mise en conformité des articles de la convention</i> <i>Salaires au 01/12/2013 (accord tripartite)</i>	15/04/2013 12/06/2013 04/12/2013		2013/21 2013/30 2013/52
CCR	Roquefort industrie (2891) <i>N° 10 congé pour événements familiaux</i> <i>N° 9 modifiant l'article 7.1 congé parental</i>	26/06/2013 26/06/2013	3374	2014/10 2014/10

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)				
AIRE	Indemnité de trajet en Corse <i>N° 1 bis prorogation accord indemnités trajet</i>	11/06/2013		2013/29

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
CCDE	Bâtiment ouvriers Isère (jusqu'à 10 salariés) (2032) <i>Indemnités de repas et petits déplacements</i>	02/12/2013		2014/7
CCDE	Bâtiment ouvriers Isère (plus de 10 salariés) (2033) <i>Indemnités de repas et petits déplacements</i>	02/12/2013		2014/7
CCDE	Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Protocole accord salaires et primes 2013</i> <i>Protocole accord salaires 2014</i>	06/05/2013 09/12/2013		2013/25 2014/4
CCDE	Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Protocole accord salaires et primes 2013</i> <i>Protocole accord salaires 2014</i>	06/05/2013 09/12/2013		2013/25 2014/4
CCDE	Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Protocole accord salaires et primes 2013</i> <i>Protocole accord salaires 2014</i>	06/05/2013 09/12/2013	B.Obis 2004/3	2013/25 2014/4
CCDE	Bâtiment TP ouvriers Martinique (749) <i>Salaires et primes transport 2013</i> <i>Mise en place d'un titre de travail simplifié BTP</i>	24/01/2013 30/04/2013		2013/11 2013/27
CCDE	Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>Salaires minima 2013 + primes</i>	11/04/2013	B.Obis 2003/7	2013/18
CCDE	Métallurgie Ain (914) <i>Salaires 2013 (TEGA - RMH et prime) annexe II</i>	04/03/2013		2013/14
CCDE	Métallurgie Aisne (2542) <i>Salaires (GRE + RMH) + prime de vacances</i> <i>Organisation négociation de convention unique 8002</i>	06/05/2013 16/05/2013	3331	2013/24 2013/31
CCDE	Métallurgie Allier (898) <i>TEGA 2013 et valeur point RMH au 01/08/2013</i>	13/06/2013		2013/28
CCDE	Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Salaires (RMH - TGA) 2013</i>	12/11/2013	B.Obis 1990/2	2013/50
CCDE	Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes</i>	24/04/2013		2013/26
CCDE	Métallurgie Aube (2294) <i>Salaires minima (SMEG + RMH) 2013</i> <i>Salaires minima (SMEG) au 01/01/2013</i>	24/06/2013 14/11/2013	B.Obis 2002/11	2013/30 2014/1
CCDE	Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i>	10/12/2013	B.Obis 1997/4	2014/6
CCDE	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Salaires (RMAE + RMH) et primes 2013</i>	08/07/2013	3362	2013/34
CCDE	Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH et RAG) 2013</i>	21/02/2013		2013/14

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Salaires (RAEG et VP) au 01/01/2014</i>	01/08/2013		2013/39
CCDE	Métallurgie Cher (1576) <i>Salaires (GRE) au 01/01/2013</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	24/01/2013 24/01/2013	B.Obis 1990/7	2013/11 2013/11
CCDE	Métallurgie Corrèze (1274) <i>N° 70 salaires (RAG - RMH et primes) 2013</i>	31/01/2013		2013/10
CCDE	Métallurgie Côte d'or (1885) <i>N° 2013-01 salaires et primes au 01/01/2013</i>	12/11/2013	B.Obis 1996/2	2013/51
CCDE	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Salaires minima (RAG) 2013</i> <i>Salaires (RMH) et primes 2013</i>	15/05/2013 15/05/2013	3360	2013/25 2013/25
CCDE	Métallurgie Dordogne (1353) <i>Salaires (REG) pour 2013</i> <i>Salaires (RMH) 2013</i>	18/02/2013 18/02/2013		2013/19 2013/19
CCDE	Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations RAG - RMH et primes 2013</i>	24/06/2013		2013/32
CCDE	Métallurgie Eure (887) <i>Salaires (RMH + RAG) 2013 et primes</i>	15/01/2013		2013/10
CCDE	Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Salaires (RAG) 2013</i> <i>Salaires RMH (VP) au 01/07/2013</i>	26/04/2013 26/04/2013		2013/24 2013/24
CCDE	Métallurgie Finistère (860) <i>N° 45 salaires (TEGA) 2013</i> <i>N° 46 salaires (RMH) 2013</i>	19/07/2013 19/07/2013	B.Obis 1994/6	2013/34 2013/34
CCDE	Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Salaires minima (RAEG et RMH) et primes 2013</i>	09/04/2013		2013/20
CCDE	Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2013</i>	29/04/2013		2013/22
CCDE	Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires RMH 2013</i> <i>Salaires TEGA 2013</i>	26/02/2013 26/02/2013	B.Obis 1992/12	2013/15 2013/15
CCDE	Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires (VP + RAMG + primes) au 01/07/2013</i>	01/07/2013	B.Obis 1996/6	2013/31
CCDE	Métallurgie Indre (934) <i>Salaires (TEGA) au 01/01/2013</i> <i>Salaires (VP) au 01/09/2013</i>	04/11/2013 04/11/2013		2013/48 2013/48

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Indre-et-Loire (2992) <i>Salaires (RAG + RMH) 2013</i> <i>Avenant à l'accord du 29 avril 2013</i>	29/04/2013 16/07/2013	3378	2013/22 2013/33
CCDE	Métallurgie Jura (1809) <i>Salaires (REG + RMH) 2013</i>	14/06/2013	B.Obis 1994/17	2013/29
CCDE	Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Salaires (RMH + TEG) au 01/01/2013</i>	25/03/2013	B.Obis 1986/50	2013/18
CCDE	Métallurgie Loiret (1966) <i>Salaires RAG et valeur du point 2013</i> <i>Avenant aux dispositions de la convention et mensualisation</i> <i>(mise à jour)</i>	21/10/2013 18/11/2013	B.Obis 1997/7	2013/50 2014/1
CCDE	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2013</i> <i>Avenant à la convention relatif à la mensualisation (mise à jour)</i>	08/03/2013 23/04/2013	3334	2013/15 2013/25
CCDE	Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Prévoyance complémentaire - article 33</i>	29/04/2013	B.Obis 1996/3	2013/24
CCDE	Métallurgie Marne (899) <i>Salaires (RAG + valeur du point) 2013</i>	26/04/2013		2013/22
CCDE	Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires a.2 - 15 RMH - RAG 2013</i>	30/04/2013	B.Obis 2002/6	2013/26
CCDE	Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires 2013 (RMH - GRE) et primes</i> <i>Avenant de révision des articles de la convention</i>	26/02/2013 12/07/2013		2013/14 2013/35
CCDE	Métallurgie Moselle (714) <i>Mensualisation - période d'essai licenciement</i> <i>Modifiant les articles 3 et 5 et annexe VI recodification</i>	01/07/2013 01/07/2013		2013/34 2013/34
CCDE	Métallurgie Nièvre (1159) <i>Salaires (REAG - RMH) et primes 2013</i>	28/03/2013		2013/19
CCDE	Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2013</i> <i>Salaires (VP + RMH) 2013</i>	24/05/2013 24/05/2013		2013/26 2013/26
CCDE	Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Prime spéciale au 01/09/2013</i> <i>Salaires (REMA) 2013</i> <i>Salaires (RMH + prime panier de nuit) 2013</i>	24/07/2013 24/07/2013 24/07/2013	B.Obis 1988/8	2013/36 2013/36 2013/36
CCDE	Métallurgie Rhône (878) <i>Salaires (RAG - RMH) 2013</i>	04/03/2013		2013/18

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Salaires (RAEG) primes et indemnités déplacements</i>	11/01/2013	B.Obis 1991/6	2013/7
CCDE	Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG - RMH) et primes 2013</i>	30/05/2013		2013/29
CCDE	Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2013 et valeur du point 2014</i>	07/06/2013		2013/28
CCDE	Métallurgie Savoie (822) <i>Salaires (REGA + RMH) pour 2013</i>	05/03/2013		2013/15
CCDE	Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEGA + RMH) 2013</i>	10/09/2013	B.Obis 1987/7	2013/42
CCDE	Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 64 salaires (VP et TEGA) 2013</i>	07/11/2013		2013/50
CCDE	Métallurgie Vendée (2489) <i>Indemnités de panier 2013</i> <i>Salaires RMH 2013</i> <i>Salaires TEGA au 01/01/2013</i>	04/03/2013 04/03/2013 04/03/2013	3325	2013/14 2013/14 2013/14
CCDE	Métallurgie Vosges (2003) <i>Rémunérations et primes 2013</i>	22/02/2013	B.Obis 1998/1	2013/15
CCD	Métallurgie Somme (2980) <i>Organisation négociation de CC unique 8002</i> <i>N° 5 salaires (REAG - VP - prime)</i> <i>Avenant interprétatif relatif à l'indemnité de panier</i>	16/05/2013 24/05/2013 09/12/2013		2013/31 2013/29 2014/10
CCD	Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (valeur du point et GRE) 2013</i>	20/03/2013		2013/17
CCAE	Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH - SEGA) 2013</i>	07/05/2013		2013/27
CCAE	Métallurgie Flandres Douais (1387) <i>Salaires (TEGA + RMH et primes) 2013</i>	18/06/2013		2013/31
CCAE	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2013</i> <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2014</i>	30/01/2013 30/12/2013		2013/10 2014/5
CCAE	Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances du 01/06/2012 au 31/05/2013</i> <i>Salaires (RMH + REAG) et prime de panier</i>	22/03/2013 22/03/2013	B.Obis 1994/4	2013/19 2013/19
CCAE	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 69 salaires (TEGA) 2013</i> <i>N° 70 salaires barème RMH</i> <i>N° 71 salaires (travailleurs à domicile)</i>	13/06/2013 13/06/2013 13/06/2013		2013/28 2013/28 2013/28

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCAE	Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires RAHG 2013</i> <i>Salaires (valeur du point) et prime panier de nuit</i>	25/03/2013 25/03/2013	B.Obis 1990/17	2013/17 2013/17
CCA	Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Avenant au régime de prévoyance des non cadres</i>	13/09/2013		2013/46
AID	Meuse commission paritaire interprofessionnelle <i>Avenant du 18/02/2013 à l'accord sur la création CPIM</i>	18/02/2013		2013/27
AID**	Zone PUCE plan de campagne ouverture dimanche <i>Actualisation de l'accord sur travail du dimanche</i>	13/06/2013		2013/30
AIC	Marseille zone touristique ouverture dimanche <i>Avenant modifiant les articles de l'accord du 02/11/2011</i>	07/01/2013		2013/17
CCT	Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>Salaires minima 2013 (RAG)</i> <i>Salaires minima 2013 (RMH)</i>	19/02/2013 19/02/2013		2013/15 2013/15

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé

** texte avec une date de fin prévue

1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

ANNEXE 6 •

POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LES BRANCHES OÙ UN ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ A ÉTÉ PUBLIÉ AU JOURNAL OFFICIEL

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0003	Navigation intérieure marchandises ouvriers	77,19 %	2,92 %	9,36 %	0,58 %	9,94 %				18/06/2013
0016	Transports routiers	26,78 %	32,65 %	22,76 %	13,05 %	4,76 %				13/08/2013
0018	Textile industrie	31,44 %	31,52 %	12,91 %	15,64 %	8,49 %				18/06/2013
0029	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP	32,95 %	37,11 %	16,97 %	8,11 %	4,87 %				18/06/2013
0043	Importation exportation commission courtage	27,79 %	25,65 %	13,21 %	10,33 %	23,02 %				19/06/2013
0044	Chimie industrie	29,89 %	31,02 %	10,92 %	7,75 %	20,42 %				20/06/2013
0045	Caoutchouc industrie	31,69 %	24,56 %	11,61 %	8,25 %	14,17 %		9,71 %		09/07/2013
0054	Métallurgie OETAM région parisienne	35,94 %	27,31 %	19,15 %	7,40 %	10,19 %				18/06/2013
0083	Menuiseries charpentes	39,23 %	31,15 %	17,29 %	11,48 %	0,86 %				19/06/2013
0086	Publicité	23,82 %	23,55 %	17,67 %	12,75 %	13,89 %	8,30 %			03/01/2014
0087	Carrières matériaux industrie ouvriers	35,54 %	27,70 %	24,99 %	10,20 %	1,58 %				20/06/2013
0112	Laitière industrie	22,49 %	37,95 %	11,54 %	19,79 %	8,24 %				18/06/2013
0135	Carrières matériaux industrie ETAM	31,04 %	22,96 %	27,46 %	12,63 %	5,92 %				20/06/2013
0158	Bois scieries travail mécanique	41,20 %	29,72 %	17,63 %	9,07 %	2,38 %				18/06/2013
0161	Verre travail mécanique chalumeau	30,86 %	25,71 %	42,57 %	0,00 %	0,86 %				19/06/2013
0172	Bois pin maritime Gascogne	13,07 %	86,30 %	0,63 %	0,00 %	0,00 %				19/06/2013
0176	Pharmaceutique industrie	16,19 %	27,51 %	15,26 %	14,54 %	17,12 %	9,37 %			09/07/2013
0179	Coopératives de consommation salariés	31,90 %	12,68 %	39,05 %	12,27 %	4,10 %				20/06/2013
0184	Imprimerie de labour et industries graphiques	52,00 %	21,29 %	15,83 %	7,34 %	3,55 %				20/06/2013
0200	Exploitations frigorifiques	32,18 %	35,81 %	13,32 %	13,32 %	5,37 %				19/06/2013
0207	Cuirs et peaux industrie	44,32 %	27,27 %	19,32 %	3,69 %	5,40 %				20/06/2013
0211	Carrières Matériaux industrie cadres	13,69 %	21,85 %	34,99 %	14,39 %	15,08 %				13/08/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0214	Presse ouvriers région parisienne	95,97 %	2,86 %	0,65 %	0,52 %	0,00 %				13/08/2013
0218	Sécurité sociale organismes	36,28 %	25,66 %	28,47 %	7,20 %	2,39 %				03/01/2014
0240	Tribunaux de commerce greffes	18,60 %	46,12 %	6,59 %	18,60 %	10,08 %				18/06/2013
0247	Habillement industries	41,54 %	34,34 %	8,59 %	11,03 %	4,50 %				13/08/2013
0275	Transport aérien personnel au sol	25,12 %	16,42 %	20,54 %	8,05 %	11,03 %	18,84 %			13/08/2013
0292	Plasturgie	34,41 %	29,34 %	18,06 %	9,89 %	8,30 %				20/06/2013
0303	Couture parisienne	38,77 %	37,56 %	8,23 %	0,17 %	15,27 %				18/06/2013
0363	Ciments industrie cadres	27,85 %	23,11 %	18,53 %	2,00 %	28,51 %				18/06/2013
0365	Bâtiment ouvriers Gers	47,06 %	10,08 %	42,02 %	0,00 %	0,84 %				19/06/2013
0379	Commerce Martinique	0,00 %	0,00 %	6,33 %	0,45 %	0,00 %			CSTM : 39,82 % ; CGTM-FSM : 35,29 % ; CDMT : 9,50 % ; CGTM : 8,60 %	07/01/2014
0390	Enseignement secondaire privé enseignants	12,90 %	28,46 %	9,84 %	25,43 %	4,22 %			SPELC : 19,15 %	09/07/2013
0392	Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord)	23,94 %	32,48 %	11,19 %	22,11 %	10,28 %				19/06/2013
0398	Matériaux construction négoce ouvriers	32,78 %	36,30 %	17,63 %	13,28 %	0,00 %				13/08/2013
0405	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux	19,10 %	41,03 %	15,67 %	1,20 %	4,07 %		18,93 %		09/07/2013
0412	Voyages tourisme agences guides accompagnateurs	13,25 %	53,31 %	18,54 %	12,25 %	2,65 %				24/09/2013
0413	Personnes inadaptées et handicapées établissements	33,45 %	37,05 %	11,59 %	3,49 %	2,14 %		12,28 %		09/07/2013
0440	Sucreries distilleries La Réunion	0,00 %	0,00 %	7,64 %	0,32 %	6,05 %			CGTR : 63,38 % ; UIR CFDT : 22,61 %	07/01/2014
0454	Téléphériques et engins de remontées mécaniques	42,31 %	12,13 %	43,55 %	1,78 %	0,23 %				19/06/2013
0468	Chaussures commerce succursaliste	17,66 %	15,66 %	14,25 %	35,10 %	17,34 %				19/06/2013
0478	Sociétés financières	14,24 %	23,67 %	11,18 %	14,78 %	25,59 %	10,54 %			09/07/2013
0483	Vêtement commerces Valenciennes	8,57 %	15,36 %	20,54 %	12,86 %	42,68 %				20/06/2013
0489	Cartonnage industrie	43,32 %	30,70 %	17,51 %	5,23 %	3,25 %				20/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0493	Vins cidres jus de fruits spiritueux	28,73 %	29,50 %	21,83 %	7,54 %	12,40 %				18/06/2013
0500	Bonneterie lingerie confection commerce de gros	16,73 %	24,42 %	35,44 %	13,55 %	9,86 %				13/08/2013
0528	Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais	13,94 %	11,10 %	7,48 %	67,48 %	0,00 %				13/08/2013
0533	Matériaux construction négoce ETAM	28,33 %	35,38 %	16,80 %	17,22 %	2,27 %				13/08/2013
0538	Manutention ferroviaire travaux connexes	37,07 %	23,15 %	17,39 %	5,99 %	0,64 %		15,76 %		09/07/2013
0567	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	46,54 %	17,12 %	13,62 %	17,66 %	5,06 %				19/06/2013
0573	Commerces de gros	27,07 %	29,89 %	17,54 %	16,82 %	8,67 %				13/08/2013
0575	Restaurants chaînes	26,73 %	10,90 %	20,94 %	11,63 %	11,97 %	17,83 %			11/01/2014
0598	Presse quotidienne régionale ouvriers	74,62 %	10,95 %	13,66 %	0,77 %	0,00 %				13/08/2013
0614	Sérigraphie industrie	62,78 %	26,32 %	8,83 %	1,69 %	0,38 %				18/06/2013
0625	Cinéma services adminis, Cadres agents de maîtrise	45,45 %	27,27 %	18,18 %	0,00 %	9,09 %				09/07/2013
0627	Bâtiment TP ETAM La Réunion	0,39 %	0,22 %	2,13 %	8,37 %	2,43 %			CGTR : 54,73 % ; UIR CFDT : 31,74 %	07/01/2014
0635	Dentaires fournitures négoce	4,69 %	39,58 %	31,25 %	11,46 %	13,02 %				20/06/2013
0637	Récupération industries et commerces	23,29 %	31,64 %	22,01 %	19,91 %	3,16 %				18/06/2013
0650	Métallurgie ingénieurs et cadres	9,23 %	24,82 %	9,26 %	9,15 %	47,53 %				18/06/2013
0652	Matériaux construction négoce cadres	10,75 %	27,01 %	13,31 %	16,72 %	32,21 %				19/06/2013
0669	Verre fabrication mécanique industries	39,50 %	20,16 %	11,55 %	4,35 %	11,45 %	12,99 %			09/07/2013
0673	Fourniture industrie	30,43 %	21,74 %	0,00 %	17,39 %	13,04 %	17,39 %			13/08/2013
0675	Habillement commerce succursales	24,18 %	31,44 %	19,04 %	18,88 %	6,46 %				19/06/2013
0693	Presse quotidienne départementale employés	58,22 %	21,92 %	15,07 %	4,79 %	0,00 %				13/08/2013
0698	Presse quotidienne régionale employés	73,60 %	10,35 %	13,60 %	0,81 %	1,64 %				13/08/2013
0700	Papiers cartons production cadres et ingénieurs	27,42 %	24,06 %	14,93 %	8,05 %	25,54 %				18/06/2013
0706	Reprographie	29,48 %	42,04 %	17,42 %	1,84 %	9,21 %				20/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0707	Papiers cartons transformation cadres	18,70 %	24,81 %	12,10 %	2,72 %	41,67 %				19/06/2013
0714	Métallurgie moselle	23,76 %	31,40 %	12,60 %	17,74 %	3,26 %			GSEA : 11,25 %	13/08/2013
0715	Écrire instruments	54,24 %	29,24 %	7,83 %	2,61 %	6,09 %				13/08/2013
0716	Cinéma distribution employés et ouvriers	23,21 %	17,86 %	46,43 %	5,36 %	7,14 %				13/08/2013
0731	Quincaillerie commerces cadres	22,82 %	18,31 %	22,82 %	10,61 %	14,53 %	10,90 %			13/08/2013
0733	Chaussures détaillants	43,19 %	24,73 %	21,68 %	9,14 %	1,25 %				20/06/2013
0735	Machines à coudre commerce	12,50 %	14,06 %	7,81 %	18,75 %	0,00 %	46,88 %			13/08/2013
0749	Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique	0,00 %	0,00 %	2,18 %	0,22 %	0,00 %			CGTM-FSM : 63,76 % ; CSTM : 22,71 % ; CGTM : 11,14 %	07/01/2014
0759	Pompes funèbres	23,11 %	31,43 %	15,37 %	13,76 %	16,34 %				18/06/2013
0766	Presse hebdomadaire employés région parisienne	27,60 %	68,75 %	0,52 %	3,13 %	0,00 %				13/08/2013
0771	Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion	0,00 %	0,16 %	6,25 %	3,59 %	15,16 %			CGTR : 37,97 % ; UIR CFDT : 36,88 %	07/01/2014
0779	Voies ferrées d'intérêt local	62,21 %	24,94 %	11,62 %	0,00 %	1,23 %				03/01/2014
0780	Tailleurs sur mesure région parisienne	54,55 %	18,18 %	9,09 %	9,09 %	0,00 %	9,09 %			13/08/2013
0781	Presse quotidienne départementale cadres administratifs	41,84 %	11,35 %	0,71 %	9,93 %	17,38 %		18,79 %		11/01/2014
0783	Hébergement réadaptation centres CHRS	30,07 %	35,91 %	11,85 %	6,11 %	0,97 %		15,09 %		09/07/2013
0787	Experts-comptables et commissaires aux comptes	13,69 %	37,89 %	11,74 %	22,75 %	13,93 %				18/06/2013
0802	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM	14,50 %	32,34 %	20,72 %	20,40 %	12,04 %				20/06/2013
0822	Métallurgie Savoie	50,04 %	26,70 %	17,89 %	0,54 %	4,82 %				20/06/2013
0827	Métallurgie Ardennes	34,68 %	22,10 %	20,76 %	6,75 %	6,29 %			GSEA : 9,42 %	13/08/2013
0828	Métallurgie Manche	32,68 %	40,63 %	20,94 %	1,60 %	4,16 %				20/06/2013
0829	Métallurgie Vaucluse	42,81 %	38,76 %	12,86 %	1,80 %	3,78 %				18/06/2013
0832	Ciments industrie fabrication ouvriers	50,47 %	18,08 %	20,32 %	6,60 %	4,53 %				20/06/2013
0833	Ciments industrie fabrication ETDAM	41,31 %	23,78 %	18,52 %	4,07 %	12,32 %				20/06/2013
0836	Métallurgie Haute-Savoie	33,78 %	40,44 %	13,66 %	3,55 %	8,58 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0843	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales	42,36 %	26,18 %	23,51 %	7,83 %	0,13 %				19/06/2013
0860	Métallurgie Finistère	39,45 %	38,38 %	17,14 %	0,30 %	4,72 %				13/08/2013
0863	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	37,55 %	27,10 %	13,64 %	3,58 %	5,67 %			GSEA : 12,47 %	13/08/2013
0878	Métallurgie Rhône	41,71 %	26,67 %	16,46 %	5,76 %	9,40 %				20/06/2013
0887	Métallurgie Eure	40,68 %	33,24 %	18,44 %	2,56 %	5,09 %				20/06/2013
0892	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise	7,46 %	25,37 %	38,81 %	21,64 %	6,72 %				20/06/2013
0894	Commerce détail non alimentaire Rennes	27,27 %	27,27 %	18,18 %	18,18 %	0,00 %		9,09 %		13/08/2013
0897	Médecine du travail services interentreprises	8,18 %	31,69 %	13,49 %	10,81 %	22,69 %			SNPST : 13,14 %	09/07/2013
0898	Métallurgie Allier	50,99 %	9,93 %	36,74 %	0,03 %	2,32 %				18/06/2013
0899	Métallurgie Marne	41,67 %	23,25 %	21,89 %	11,96 %	1,24 %				20/06/2013
0911	Métallurgie Seine-et- Marne	42,08 %	29,71 %	17,95 %	5,46 %	4,80 %				20/06/2013
0914	Métallurgie Ain	38,69 %	37,94 %	14,62 %	4,21 %	4,54 %				18/06/2013
0915	Expertises évaluations industrielles entreprises	2,66 %	48,36 %	1,57 %	14,14 %	18,51 %	14,75 %			13/08/2013
0919	Automobile commerce réparation Martinique	1,40 %	0,00 %	14,49 %	0,00 %	0,00 %			CSTM : 29,91 % ; UIRM CFDT : 28,50 % ; CGTM : 25,70 %	07/01/2014
0920	Métallurgie Vienne	44,40 %	30,59 %	10,95 %	3,10 %	10,95 %				18/06/2013
0923	Métallurgie Charente-Maritime	44,77 %	18,25 %	21,64 %	0,03 %	15,31 %				18/06/2013
0925	Papiers cartons distribution commerce ing cadres	2,92 %	38,47 %	12,84 %	9,96 %	35,81 %				20/06/2013
0930	Métallurgie Sarthe	31,86 %	30,02 %	17,55 %	9,97 %	10,59 %				20/06/2013
0934	Métallurgie Indre	43,10 %	30,80 %	20,61 %	0,04 %	5,45 %				20/06/2013
0937	Métallurgie Haute- Vienne et Creuse	49,03 %	21,25 %	17,11 %	4,28 %	8,33 %				20/06/2013
0943	Métallurgie Calvados	23,35 %	33,71 %	17,52 %	2,20 %	4,40 %		18,81 %		09/07/2013
0948	Métallurgie Orne	34,54 %	41,63 %	14,98 %	4,86 %	4,00 %				20/06/2013
0953	Charcuterie de détail	29,38 %	27,79 %	22,10 %	9,91 %	0,46 %	10,36 %			13/08/2013
0959	Analyses médicales laboratoires extra- hospitaliers	26,79 %	46,27 %	17,60 %	7,74 %	1,60 %				19/06/2013
0965	Métallurgie Var	18,76 %	17,16 %	44,64 %	8,60 %	10,85 %				18/06/2013
0979	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime)	62,11 %	6,75 %	21,04 %	3,91 %	6,19 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
0984	Métallurgie Eure-et-Loir	33,02 %	33,71 %	17,20 %	8,64 %	7,44 %				18/06/2013
0992	Boucherie boucherie-charcuterie triperie	47,75 %	16,43 %	28,65 %	6,76 %	0,40 %				20/06/2013
0993	Dentaire laboratoires prothèses	24,52 %	14,18 %	22,29 %	3,24 %	1,11 %			FNISPAD : 34,65 %	09/07/2013
0998	Équipements thermiques OETAM	34,58 %	35,45 %	20,66 %	4,83 %	4,48 %				20/06/2013
1000	Avocats cabinets personnel salarié	26,14 %	27,54 %	16,92 %	16,25 %	3,53 %	9,62 %			13/08/2013
1001	Personnes inadaptées médecins spécialistes	50,00 %	16,67 %	26,67 %	3,33 %	3,33 %				18/06/2013
1007	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dome)	18,46 %	58,50 %	8,78 %	8,78 %	5,48 %				18/06/2013
1016	Édition de musique cadre agent de maîtrise	28,57 %	33,33 %	4,76 %	14,29 %	19,05 %				13/08/2013
1018	Presse quotidienne départementale cadres techniques	41,84 %	11,35 %	0,71 %	9,93 %	17,38 %		18,79 %		03/01/2014
1031	Familles rurales (FNAFR)	47,41 %	32,44 %	14,78 %	4,61 %	0,77 %				20/06/2013
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles	29,18 %	13,92 %	17,05 %	3,28 %	2,53 %			SNIGIC : 34,03 %	09/07/2013
1044	Horlogerie	2,52 %	68,55 %	13,52 %	11,32 %	4,09 %				18/06/2013
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	33,26 %	17,41 %	35,00 %	6,86 %	7,48 %				20/06/2013
1060	Métallurgie Martinique	0,00 %	0,00 %	2,11 %	0,00 %	0,00 %			CGTM : 88,03 % ; CGTM-FSM : 9,86 %	07/01/2014
1077	Produits du sol engrais négoce et industrie	18,88 %	44,17 %	12,23 %	8,13 %	6,73 %	9,85 %			13/08/2013
1083	Presse quotidienne départementale ouvriers	62,32 %	22,18 %	15,49 %	0,00 %	0,00 %				13/08/2013
1090	Automobile services	31,06 %	24,61 %	22,77 %	11,19 %	10,37 %				20/06/2013
1113	Pipe fume-cigarette Saint-Claude (Jura)	85,71 %	14,29 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %				09/07/2013
1147	Cabinets médicaux	31,13 %	28,98 %	19,36 %	8,20 %	0,91 %	11,43 %			13/08/2013
1159	Métallurgie Nièvre	45,45 %	26,87 %	17,11 %	4,90 %	5,67 %				19/06/2013
1164	Métallurgie Somme Vimeu	58,53 %	18,87 %	18,87 %	3,35 %	0,39 %				18/06/2013
1170	Tuiles et briques industrie	15,73 %	38,37 %	28,51 %	13,34 %	4,04 %				20/06/2013
1182	Ports de plaisance	45,31 %	16,15 %	36,98 %	1,04 %	0,52 %				19/06/2013
1194	Édition de musique employés	18,18 %	22,73 %	22,73 %	13,64 %	0,00 %	22,73 %			13/08/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1203	Commerce service Guadeloupe	0,00 %	0,00 %	34,94 %	1,20 %	0,00 %			UGTG : 54,22 % ; CGTG : 9,64 %	07/01/2014
1225	Commerce La Réunion	0,00 %	0,00 %	20,67 %	1,15 %	5,66 %			CGTR : 47,58 % ; UIR CFDT : 24,94 %	11/01/2014
1237	Centres de gestion agrées	11,90 %	53,57 %	13,49 %	6,35 %	5,16 %	9,52 %			13/08/2013
1247	Auto moto La Réunion	0,00 %	0,86 %	8,62 %	16,42 %	1,64 %			CGTR : 47,84 % ; UIR CFDT : 24,61 %	11/01/2014
1256	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés	19,75 %	24,43 %	10,57 %	6,66 %	38,60 %				20/06/2013
1261	Sociaux socio-culturels centres	35,74 %	43,63 %	12,89 %	6,61 %	1,13 %				18/06/2013
1266	Restauration de collectivités	27,81 %	24,92 %	28,85 %	10,26 %	8,15 %				13/08/2013
1267	Pâtisserie	21,79 %	35,23 %	23,24 %	19,01 %	0,73 %				19/06/2013
1274	Métallurgie Corrèze	66,13 %	12,53 %	17,00 %	0,04 %	4,30 %				20/06/2013
1278	Habitat protection PACT ARIM	28,60 %	27,03 %	11,49 %	1,58 %	2,70 %		28,60 %		13/08/2013
1281	Presse hebdomadaire régionale employés	40,97 %	37,10 %	9,35 %	4,19 %	0,00 %		8,39 %		13/08/2013
1285	Artistiques culturelles entreprises	70,21 %	16,44 %	10,00 %	2,28 %	1,06 %				19/06/2013
1286	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants	21,24 %	21,07 %	14,68 %	33,16 %	9,84 %				20/06/2013
1307	Cinéma exploitation	25,39 %	29,78 %	17,37 %	17,17 %	10,29 %				24/09/2013
1311	Restauration ferroviaire	28,92 %	29,34 %	27,44 %	2,17 %	0,95 %		11,18 %		03/01/2014
1314	Alimentation maison gérant succursales	16,01 %	30,54 %	48,52 %	0,25 %	4,68 %				24/09/2013
1315	Métallurgie Haute- Marne et Meuse	39,05 %	28,42 %	20,36 %	3,18 %	8,98 %				18/06/2013
1316	Tourisme social et familial organismes	25,88 %	33,60 %	25,27 %	11,86 %	3,39 %				19/06/2013
1326	Enseignement privé primaire enseignants	3,23 %	29,75 %	0,54 %	33,51 %	0,54 %			SPELC : 32,44 %	09/07/2013
1341	Agroalimentaire industries La Réunion	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	10,00 %		CGTR : 80,00 % ; UIR CFDT : 10,00 %	07/01/2014
1351	Prévention Sécurité entreprises	21,33 %	21,83 %	21,69 %	18,05 %	2,37 %	14,73 %			24/09/2013
1353	Métallurgie Dordogne	13,37 %	45,58 %	16,86 %	4,42 %	19,77 %				20/06/2013
1365	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	48,33 %	30,36 %	9,43 %	6,03 %	5,85 %				20/06/2013
1369	Métallurgie Loire-Atlantique	38,57 %	32,45 %	18,54 %	4,94 %	5,50 %				18/06/2013
1375	Métallurgie Doubs	24,17 %	40,70 %	14,78 %	15,35 %	5,01 %				19/06/2013
1383	Quincaillerie commerces employés	42,65 %	25,69 %	17,56 %	11,54 %	2,57 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1384	Vins de Champagne	65,31 %	8,57 %	7,19 %	1,38 %	17,55 %				18/06/2013
1387	Métallurgie Flandres Douaisis	33,85 %	23,24 %	21,07 %	6,73 %	6,55 %		8,56 %		09/07/2013
1388	Pétrole industrie	31,31 %	26,08 %	9,97 %	5,00 %	27,63 %				19/06/2013
1391	Manutention nettoyage aéroports RP	26,82 %	18,35 %	20,69 %	16,05 %	7,01 %	11,07 %			13/08/2013
1396	Produits alimentaires élaborés industries	32,63 %	35,49 %	20,78 %	7,64 %	3,45 %				19/06/2013
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	28,00 %	33,06 %	24,52 %	7,36 %	7,05 %				19/06/2013
1405	Fruits légumes expédition exportation	31,81 %	38,84 %	13,06 %	12,13 %	4,16 %				19/06/2013
1408	Combustibles solides liquides gazeux négoce	24,59 %	36,18 %	16,58 %	10,50 %	12,15 %				19/06/2013
1411	Ameublement fabrication	32,16 %	36,46 %	17,37 %	8,52 %	5,48 %				20/06/2013
1412	Aérialique installation entretien réparation	23,26 %	35,37 %	33,56 %	3,44 %	4,37 %				19/06/2013
1423	Navigation de plaisance	32,32 %	41,81 %	17,87 %	5,47 %	2,54 %				24/09/2013
1424	Transports publics urbains de voyageurs	40,00 %	24,22 %	16,04 %	6,76 %	3,47 %	9,51 %			13/08/2013
1431	Optique lunetterie de détail	22,00 %	29,73 %	8,54 %	31,93 %	7,80 %				19/06/2013
1446	Enseignement technique hors contrat enseignant	7,14 %	53,57 %	0,89 %	14,29 %	13,39 %			SPELC : 10,71 %	09/07/2013
1465	Publicité peinte	47,53 %	29,01 %	16,67 %	6,17 %	0,62 %				19/06/2013
1468	Crédit mutuel	11,15 %	36,81 %	10,74 %	12,95 %	15,69 %	12,66 %			09/07/2013
1472	Métallurgie Pas-de- Calais	41,88 %	21,86 %	16,42 %	12,74 %	7,10 %				20/06/2013
1480	Journalistes	25,48 %	17,04 %	10,68 %	4,75 %	2,70 %		39,35 %		13/08/2013
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	35,93 %	26,95 %	23,28 %	10,83 %	3,02 %				20/06/2013
1486	Bureaux d'études techniques	19,26 %	33,67 %	11,47 %	15,12 %	20,48 %				20/06/2013
1487	Horlogerie-bijouterie commerce de détail	37,05 %	14,45 %	19,68 %	24,28 %	4,55 %				19/06/2013
1492	Papiers cartons production OEDTAM	52,44 %	23,60 %	17,18 %	2,90 %	3,88 %				19/06/2013
1495	Papiers cartons transformation OETDAM	61,28 %	15,01 %	16,26 %	2,49 %	4,97 %				19/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1499	Verre miroiterie transformation négoce	30,88 %	36,50 %	25,82 %	3,91 %	2,89 %				18/06/2013
1501	Restauration rapide	32,70 %	26,86 %	30,77 %	7,32 %	2,35 %				19/06/2013
1504	Poissonnerie	25,78 %	22,38 %	26,35 %	4,82 %	7,65 %	13,03 %			13/08/2013
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers	46,20 %	24,03 %	20,57 %	7,74 %	1,45 %				19/06/2013
1512	Promotion construction	21,36 %	25,30 %	12,60 %	14,43 %	26,31 %				20/06/2013
1513	Eaux boissons sans alcool production	35,48 %	26,89 %	13,88 %	9,20 %	14,55 %				18/06/2013
1516	Formation organismes	29,43 %	34,31 %	15,30 %	12,45 %	8,50 %				19/06/2013
1517	Commerce détail non alimentaire	24,33 %	26,34 %	13,19 %	31,52 %	4,62 %				18/06/2013
1518	Animation	38,69 %	29,78 %	14,69 %	3,01 %	2,19 %	11,65 %			13/08/2013
1525	Métallurgie Dunkerque (Nord)	41,95 %	18,13 %	26,66 %	9,14 %	4,11 %				19/06/2013
1527	Immobilier	20,20 %	31,86 %	19,19 %	13,58 %	15,16 %				19/06/2013
1534	Viandes industrie commerces en gros	26,91 %	34,36 %	27,53 %	7,85 %	3,36 %				19/06/2013
1536	Distributeurs conseils hors domicile	24,76 %	36,40 %	13,58 %	15,57 %	9,69 %				18/06/2013
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	29,90 %	28,21 %	12,09 %	22,66 %	7,14 %				19/06/2013
1543	Boyauderie	23,33 %	63,33 %	6,67 %	6,67 %	0,00 %				20/06/2013
1555	Pharmaceutique produits fabrication commerce	28,07 %	38,50 %	7,25 %	10,70 %	15,48 %				19/06/2013
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	27,36 %	38,21 %	20,20 %	10,49 %	3,74 %				18/06/2013
1558	Céramiques industries	34,38 %	31,40 %	18,47 %	10,04 %	5,71 %				18/06/2013
1560	Métallurgie Alpes-Maritimes	30,79 %	16,06 %	32,95 %	8,32 %	11,87 %				20/06/2013
1561	Cordonnerie	28,39 %	26,13 %	22,90 %	17,74 %	4,84 %				19/06/2013
1563	Presse hebdomadaire régionale d'information cadres	32,29 %	1,04 %	3,13 %	13,54 %	22,92 %		27,08 %		13/08/2013
1564	Métallurgie Saône- et-Loire	51,11 %	29,11 %	11,99 %	2,20 %	5,58 %				19/06/2013
1572	Métallurgie Charente	41,43 %	22,61 %	24,97 %	0,87 %	10,12 %				20/06/2013
1576	Métallurgie Cher	39,52 %	35,53 %	15,46 %	6,57 %	2,92 %				18/06/2013
1577	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées- Orientales	45,23 %	15,44 %	31,80 %	1,13 %	6,41 %				19/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1578	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux	51,99 %	26,67 %	9,48 %	2,90 %	8,97 %				19/06/2013
1580	Chaussure industrie	17,46 %	24,70 %	7,13 %	41,57 %	9,14 %				13/08/2013
1586	Charcutières industries	33,30 %	39,69 %	16,28 %	5,22 %	5,51 %				18/06/2013
1588	HLM Sociétés coopératives	5,20 %	37,33 %	20,59 %	2,04 %	16,06 %	18,78 %			09/07/2013
1589	Mareyeurs-expéditeurs	30,84 %	52,46 %	11,66 %	1,08 %	3,96 %				19/06/2013
1592	Métallurgie Valenciennois Cambresis (Nord)	38,45 %	23,00 %	20,23 %	14,05 %	4,27 %				19/06/2013
1596	Bâtiment ouvriers (jusqu' a 10 salariés)	46,23 %	21,43 %	25,34 %	6,20 %	0,81 %				20/06/2013
1597	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés)	39,12 %	22,16 %	26,89 %	11,44 %	0,40 %				19/06/2013
1604	Métallurgie Rouen Dieppe (Seine- Maritime)	45,53 %	22,77 %	14,78 %	2,93 %	13,99 %				19/06/2013
1605	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 d)	42,65 %	18,13 %	9,82 %	17,41 %	11,98 %				18/06/2013
1606	Bricolage vente au détail en libre-service	26,94 %	24,26 %	19,96 %	24,84 %	4,00 %				19/06/2013
1607	Jeux jouets industries	12,93 %	26,44 %	33,33 %	13,79 %	13,51 %				20/06/2013
1611	Logistique entreprises communication directe	41,40 %	34,38 %	12,23 %	8,14 %	3,84 %				19/06/2013
1612	Navigant personnel des essais et réceptions	1,06 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %			SNPNAC : 98,94 %	24/09/2013
1618	Camping industrie	31,46 %	63,25 %	2,32 %	1,66 %	1,32 %				20/06/2013
1619	Cabinets dentaires	22,04 %	15,17 %	10,18 %	3,87 %	0,15 %			FNISPAD : 48,59 %	09/07/2013
1621	Pharmaceutique répartition	22,26 %	39,70 %	27,77 %	3,60 %	6,67 %				20/06/2013
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros	26,30 %	30,35 %	12,03 %	15,34 %	15,97 %				19/06/2013
1626	Métallurgie Hautes-Pyrenees	27,56 %	30,98 %	20,76 %	6,79 %	13,91 %				18/06/2013
1627	Métallurgie Clermont- Ferrand Puy-de-Dôme	48,04 %	14,13 %	26,87 %	1,66 %	9,30 %				19/06/2013
1628	Métallurgie Deux- Sevres	29,35 %	50,80 %	4,85 %	5,08 %	9,90 %				18/06/2013
1631	Hôtellerie de plein air	35,28 %	30,90 %	20,44 %	7,30 %	6,08 %				19/06/2013
1634	Métallurgie Côtes d'Armor	55,32 %	20,29 %	12,56 %	5,82 %	6,01 %				19/06/2013
1635	Métallurgie Gironde Landes	43,17 %	22,37 %	20,24 %	7,47 %	6,75 %				20/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1668	Bâtiment ouvriers Alsace	24,95 %	25,68 %	22,53 %	26,59 %	0,24 %				20/06/2013
1671	Maisons d'étudiants	52,71 %	23,83 %	11,73 %	10,65 %	1,08 %				18/06/2013
1686	Audiovisuel electronique équipement menager commerce	28,69 %	21,92 %	20,07 %	21,46 %	7,86 %				18/06/2013
1700	Sucreries distilleries Guadeloupe	0,00 %	0,00 %	0,38 %	0,00 %	0,00 %			UGTG : 65,77 % ; CGTG : 33,85 %	07/01/2014
1702	Travaux publics ouvriers	39,10 %	24,77 %	27,57 %	8,13 %	0,43 %				19/06/2013
1710	Voyages tourisme agences personnel	25,51 %	27,51 %	31,54 %	9,44 %	5,99 %				13/08/2013
1726	Métreurs verificateurs	24,02 %	26,47 %	12,75 %	11,27 %	7,35 %	18,14 %			13/08/2013
1732	Métallurgie Yonne	41,01 %	28,78 %	11,67 %	15,12 %	3,43 %				18/06/2013
1734	Artistes interprètes télévision émissions	41,67 %	0,00 %	33,33 %	8,33 %	0,00 %	16,67 %			13/08/2013
1740	Bâtiment ouvriers région parisienne	47,57 %	15,79 %	26,78 %	9,57 %	0,29 %				19/06/2013
1747	Boulangerie pâtisserie industrielles	33,78 %	24,04 %	32,47 %	7,90 %	1,81 %				20/06/2013
1760	Jardineries graineries	46,41 %	26,53 %	22,28 %	3,51 %	1,28 %				13/08/2013
1761	Tissus tapis linge de maison commerce de gros	22,19 %	9,36 %	31,82 %	24,33 %	12,30 %				19/06/2013
1779	Bâtiment ouvriers (jusqu' a 10 salariés) PACA	51,11 %	18,15 %	24,05 %	5,56 %	1,14 %				20/06/2013
1780	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) PACA	38,09 %	20,72 %	20,54 %	19,88 %	0,77 %				18/06/2013
1785	Bâtiment ouvriers Basse-Normandie	45,99 %	27,99 %	21,79 %	4,22 %	0,00 %				18/06/2013
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	22,61 %	24,29 %	15,07 %	15,43 %	8,66 %	13,94 %			09/07/2013
1794	Retraites complémentaires institutions	24,41 %	35,33 %	23,09 %	4,03 %	13,14 %				20/06/2013
1800	Céramique d'art personnel	45,31 %	15,63 %	17,19 %	20,31 %	1,56 %				20/06/2013
1801	Assistance Sociétés	22,75 %	35,29 %	16,71 %	13,07 %	12,18 %				19/06/2013
1809	Métallurgie Jura	55,27 %	31,37 %	7,20 %	3,24 %	2,93 %				18/06/2013
1813	Métallurgie Maubeuge (Nord)	40,54 %	22,66 %	17,53 %	11,35 %	7,92 %				18/06/2013
1821	Verre fabrication main (semi-automatique)	22,72 %	13,42 %	19,42 %	22,60 %	9,59 %	12,25 %			13/08/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1843	Bâtiment cadres région parisienne	9,08 %	10,80 %	43,22 %	22,82 %	14,07 %				18/06/2013
1850	Avocats salariés	4,54 %	45,30 %	1,88 %	20,72 %	27,56 %				19/06/2013
1867	Métallurgie Drôme-Ardeche	42,33 %	32,73 %	15,38 %	5,69 %	3,87 %				18/06/2013
1871	Presse information spécialisée employés	30,48 %	24,23 %	21,13 %	13,42 %	0,99 %	9,75 %			13/08/2013
1874	Presse information spécialisée cadres ETAM	22,25 %	22,01 %	18,60 %	11,05 %	10,78 %		15,30 %		13/08/2013
1875	Vétérinaires cabinets et cliniques	31,38 %	26,78 %	17,83 %	8,72 %	4,20 %	11,09 %			13/08/2013
1876	Bâtiment ouvriers Bretagne	45,67 %	36,78 %	14,11 %	3,29 %	0,15 %				20/06/2013
1880	Ameublement négoce	25,36 %	38,33 %	17,01 %	12,74 %	6,56 %				19/06/2013
1885	Métallurgie Côte d'Or	34,94 %	22,87 %	27,71 %	5,95 %	8,53 %				19/06/2013
1886	Bâtiment ouvriers Loire	45,32 %	35,12 %	16,39 %	2,75 %	0,41 %				18/06/2013
1895	Presse quotidienne régionale encadrement	29,20 %	14,46 %	12,32 %	0,15 %	23,09 %		20,78 %		13/08/2013
1902	Métallurgie Maine- et-Loire	36,74 %	39,47 %	15,08 %	5,01 %	3,70 %				18/06/2013
1903	Presse agences personnel encadrement	10,71 %	0,00 %	3,57 %	3,57 %	71,43 %		10,71 %		24/09/2013
1909	Tourisme organismes	35,11 %	38,75 %	16,69 %	7,03 %	2,41 %				19/06/2013
1911	Semences graines et plants	0,60 %	50,45 %	0,00 %	29,61 %	19,34 %				19/06/2013
1912	Métallurgie Haut-Rhin	24,95 %	31,59 %	20,49 %	15,81 %	7,17 %				18/06/2013
1921	Huissiers de justice	31,64 %	31,85 %	15,46 %	10,06 %	1,45 %	9,54 %			13/08/2013
1922	Radiodiffusion	30,55 %	21,84 %	23,34 %	6,48 %	3,77 %		14,03 %		09/07/2013
1930	Meunerie	23,60 %	41,36 %	21,02 %	7,35 %	6,67 %				19/06/2013
1938	Volailles industries transformation	30,20 %	40,22 %	17,00 %	11,36 %	1,22 %				18/06/2013
1942	Textiles artificiels et synthétiques industries	53,21 %	28,43 %	6,16 %	1,59 %	10,61 %				18/06/2013
1944	Hélicoptères personnel navigant technique	46,08 %	1,96 %	0,98 %	30,39 %	0,00 %			SNPLF ALPA : 20,59 %	24/09/2013
1945	Vitrail industrie	25,00 %	18,75 %	18,75 %	31,25 %	6,25 %				13/08/2013
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	17,86 %	42,17 %	16,28 %	12,70 %	10,98 %				19/06/2013
1951	Automobile cabinets d'expertises	30,73 %	23,41 %	16,95 %	4,27 %	9,27 %			UPEAS : 15,37 %	13/08/2013
1960	Métallurgie Lot-et- Garonne	71,89 %	23,96 %	3,96 %	0,19 %	0,00 %				20/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
1966	Métallurgie Loiret	35,40 %	28,58 %	22,21 %	5,57 %	8,24 %				19/06/2013
1967	Métallurgie Bas-Rhin	26,04 %	26,82 %	23,88 %	19,48 %	3,79 %				18/06/2013
1970	Commerce détail non alimentaire Haut et Bas-Rhin	26,72 %	6,68 %	4,59 %	60,96 %	1,04 %				19/06/2013
1972	Presse magazine et d'information employés	57,49 %	27,72 %	13,74 %	1,06 %	0,00 %				13/08/2013
1974	Navigation intérieure passagers ETAM cadre	35,51 %	40,19 %	6,54 %	2,80 %	0,00 %	14,95 %			13/08/2013
1978	Fleuristes animaux familiers	36,24 %	23,55 %	29,34 %	10,02 %	0,85 %				18/06/2013
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	35,32 %	25,06 %	25,70 %	8,43 %	5,50 %				19/06/2013
1980	Commissionnaires en douane Martinique	3,23 %	3,23 %	3,23 %	0,00 %	0,00 %			CSTM : 90,32 %	07/01/2014
1982	Médico-techniques négoce et prestations de service	28,50 %	25,98 %	10,35 %	16,02 %	9,86 %	9,30 %			13/08/2013
1987	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé	33,20 %	16,27 %	30,27 %	9,87 %	10,40 %				20/06/2013
1996	Pharmacie d'officine	29,62 %	24,30 %	26,63 %	10,17 %	9,28 %				19/06/2013
2002	Blanchisserie interrégionale	17,82 %	9,65 %	6,37 %	65,33 %	0,82 %				13/08/2013
2003	Métallurgie Vosges	35,75 %	21,17 %	26,04 %	10,19 %	6,85 %				20/06/2013
2014	Presse agences employés	27,78 %	27,78 %	11,11 %	11,11 %	0,00 %	11,11 %	11,11 %		24/09/2013
2018	Presse magazine et d'information cadres	42,14 %	23,09 %	8,19 %	5,18 %	21,40 %				13/08/2013
2021	Golf	26,03 %	30,77 %	1,97 %	0,89 %	40,34 %				18/06/2013
2032	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère	50,16 %	21,04 %	20,71 %	7,44 %	0,65 %				20/06/2013
2033	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère	83,09 %	4,41 %	11,03 %	0,74 %	0,74 %				19/06/2013
2034	Travaux publics ouvriers Isère	14,38 %	1,96 %	83,66 %	0,00 %	0,00 %				20/06/2013
2046	Cancer centres de lutte	29,68 %	18,91 %	24,95 %	1,60 %	12,29 %		12,56 %		09/07/2013
2060	Caféterias et assimilés chaînes	22,82 %	25,74 %	34,22 %	12,17 %	5,05 %				18/06/2013
2070	Organismes de développement économique	7,20 %	54,40 %	4,00 %	13,60 %	11,20 %		9,60 %		13/08/2013
2075	Œufs conditionnement commercialisation transformation	21,33 %	74,06 %	1,15 %	2,88 %	0,58 %				20/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
2089	Panneaux à base de bois industrie	29,28 %	32,10 %	18,88 %	10,02 %	9,73 %				20/06/2013
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	27,85 %	31,59 %	18,32 %	18,16 %	4,08 %				24/09/2013
2101	Enseignement privé à distance	60,78 %	15,29 %	7,84 %	16,08 %	0,00 %				18/06/2013
2104	Thermalisme	36,34 %	24,95 %	23,24 %	14,42 %	1,05 %				18/06/2013
2108	Boulangerie boulangerie-pâtisserie Seine-Maritime	70,37 %	14,81 %	11,11 %	3,70 %	0,00 %				20/06/2013
2111	Particulier employeur salariés	44,22 %	25,12 %	23,28 %	7,38 %	0,00 %				19/06/2013
2120	Banque	16,06 %	29,24 %	15,00 %	11,58 %	28,12 %				20/06/2013
2121	Édition	25,26 %	45,59 %	13,27 %	4,71 %	11,16 %				19/06/2013
2126	Métallurgie Gard et Lozere	54,40 %	26,27 %	2,53 %	6,87 %	9,93 %				18/06/2013
2128	Mutualité	28,20 %	38,42 %	18,33 %	8,11 %	6,94 %				19/06/2013
2145	Bâtiment ouvriers Corse	53,18 %	3,64 %	4,09 %	0,45 %	0,91 %			STC : 37,73 %	13/08/2013
2147	Eau et assainissement (entreprises des services)	32,82 %	22,48 %	28,16 %	4,82 %	11,72 %				19/06/2013
2148	Télécommunications	16,76 %	31,07 %	15,57 %	16,77 %	19,83 %				13/08/2013
2149	Déchet activités	33,88 %	24,46 %	23,21 %	13,25 %	5,21 %				13/08/2013
2150	HLM Sociétés anonymes et fondations personnels	25,35 %	29,38 %	23,26 %	13,23 %	8,79 %				19/06/2013
2152	Enseignement privé technique formateur enseignant	12,43 %	37,48 %	0,36 %	48,29 %	1,44 %				18/06/2013
2156	Magasins grands populaires	43,95 %	24,62 %	12,49 %	11,52 %	7,42 %				20/06/2013
2162	Photographie professions	25,67 %	22,10 %	24,11 %	7,29 %	6,25 %	14,58 %			13/08/2013
2174	Navigation intérieure marchandises pers sédentaire	22,08 %	45,45 %	5,19 %	3,90 %	23,38 %				20/06/2013
2190	Missions locales et PAIO	41,98 %	46,33 %	8,25 %	2,96 %	0,47 %				19/06/2013
2194	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine	48,61 %	20,78 %	25,59 %	4,75 %	0,26 %				18/06/2013
2195	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine	43,76 %	18,51 %	27,98 %	9,75 %	0,00 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
2198	Vente à distance entreprises	28,14 %	25,76 %	10,77 %	16,43 %	18,91 %				18/06/2013
2205	Notariat	25,39 %	21,59 %	33,56 %	11,50 %	7,96 %				19/06/2013
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	23,47 %	22,85 %	28,22 %	18,00 %	7,47 %				19/06/2013
2219	Taxis parisiens salariés	28,86 %	15,44 %	51,68 %	4,03 %	0,00 %				19/06/2013
2221	Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes	52,87 %	21,37 %	17,05 %	4,62 %	4,10 %				20/06/2013
2230	Air qualité associations agréées surveillance	10,37 %	88,15 %	0,74 %	0,00 %	0,74 %				13/08/2013
2247	Assurances réassurances courtage entreprises	20,26 %	27,65 %	18,52 %	20,84 %	12,73 %				20/06/2013
2257	Casinos	26,80 %	24,13 %	30,01 %	9,54 %	9,53 %				18/06/2013
2264	Hospitalisation privée	31,97 %	40,07 %	18,23 %	7,70 %	2,03 %				18/06/2013
2266	Métallurgie Mayenne	36,25 %	33,41 %	11,75 %	12,78 %	5,81 %				19/06/2013
2267	Bâtiment ouvriers Languedoc-Roussillon	49,69 %	19,62 %	19,79 %	6,63 %	4,27 %				20/06/2013
2270	Universités instituts catholiques	6,89 %	35,37 %	3,02 %	25,33 %	16,69 %		12,70 %		09/07/2013
2272	Assainissement et maintenance industrielle	25,94 %	21,46 %	22,69 %	11,06 %	2,99 %	15,85 %			09/07/2013
2281	Enseignement catholique chefs élab., directeurs	2,08 %	28,37 %	1,33 %	29,23 %	0,69 %			SPELC : 38,30 %	09/07/2013
2294	Métallurgie Aube	39,51 %	20,97 %	20,05 %	10,25 %	9,21 %				18/06/2013
2306	Verre métiers union chambre syndicale	53,63 %	29,43 %	10,94 %	3,78 %	2,23 %				19/06/2013
2316	Centres de gestion agréés et habilités	0,79 %	35,26 %	24,23 %	38,15 %	1,57 %				20/06/2013
2329	Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation	29,73 %	24,32 %	24,32 %	5,41 %	2,70 %	13,51 %			13/08/2013
2332	Architecture entreprises	25,50 %	29,18 %	13,37 %	8,53 %	6,46 %	16,97 %			13/08/2013
2335	Assurances agences générales personnel	31,23 %	28,59 %	16,42 %	10,02 %	2,83 %	10,92 %			13/08/2013
2336	Foyers services jeunes travailleurs organismes	27,28 %	45,97 %	22,61 %	2,34 %	1,80 %				19/06/2013
2344	Sidérurgie	36,62 %	33,08 %	10,59 %	2,80 %	16,91 %				20/06/2013
2345	Transport sanitaire en Martinique	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %			CGTM : 83,33 % ; CDMT : 16,67 %	07/01/2014
2354	Bâtiment ouvriers Savoie	40,09 %	16,34 %	40,31 %	2,40 %	0,87 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
2360	Automobile services Guyane	0,00 %	0,00 %	2,70 %	23,78 %	0,00 %			UTG : 56,22 % ; CDTG : 17,30 %	07/01/2014
2372	Distribution directe entreprises	25,68 %	22,23 %	22,92 %	14,02 %	2,73 %		12,42 %		09/07/2013
2378 et 1413	Travail temporaire : personnel intérimaire (2378) et personnel permanent (1413)	33,28 %	28,13 %	16,42 %	11,82 %	10,36 %				19/11/2013
2389	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	0,00 %	0,04 %	2,24 %	7,89 %	0,00 %			CGTR : 55,28 % ; UIR CFDT : 34,53 %	07/01/2014
2395	Assistants maternels particulier employeur	21,57 %	13,74 %	11,53 %	4,79 %	0,00 %			SPAMAF : 48,38 %	09/07/2013
2397	Mannequins agences	33,33 %	25,00 %	8,33 %	8,33 %	0,00 %	25,00 %			09/07/2013
2405	Hospitalisation privée Guadeloupe	0,00 %	7,96 %	9,33 %	0,00 %	1,12 %			UGTG : 57,09 % ; CGTG : 24,50 %	07/01/2014
2408	Enseignement privé administratif et documentaliste	5,16 %	40,73 %	1,80 %	31,11 %	1,30 %			SPELC : 19,90 %	09/07/2013
2409	Travaux publics cadres	11,18 %	22,78 %	28,39 %	12,64 %	25,02 %				20/06/2013
2411	Chaînes thématiques	5,79 %	34,71 %	0,67 %	40,09 %	7,98 %		10,76 %		13/08/2013
2412	Production de films d'animation	38,24 %	13,24 %	1,47 %	2,94 %	4,41 %			SNTPCT : 39,71 %	13/08/2013
2420	Bâtiment cadres	12,92 %	22,36 %	32,42 %	12,01 %	20,29 %				18/06/2013
2480	Manutention portuaire Fort-de-France	0,00 %	0,00 %	7,51 %	65,93 %	0,00 %			CGTM : 26,56 %	07/01/2014
2489	Métallurgie Vendée	30,45 %	49,51 %	10,37 %	9,03 %	0,64 %				18/06/2013
2494	Coopération maritime salariés non navigants	13,85 %	61,54 %	10,77 %	6,15 %	7,69 %				18/06/2013
2511	Sport	24,23 %	37,01 %	10,64 %	10,51 %	1,05 %			FNASS : 16,57 %	12/12/2013
2526	Habitat social organisations professionnelles	4,75 %	52,22 %	40,43 %	2,30 %	0,31 %				18/06/2013
2528	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie	30,77 %	28,66 %	24,25 %	15,51 %	0,81 %				18/06/2013
2534	Sucrière et rhumière industrie Martinique	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %			CGTM-FSM : 100,00 %	13/08/2013
2535	Canne à sucre culture Martinique	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %			CGTM-FSM : 41,25 % ; UGTM : 30,00 % ; CGTM : 28,75 %	03/01/2014
2542	Métallurgie Aisne	50,50 %	24,60 %	14,16 %	4,63 %	6,11 %				18/06/2013
2543	Géomètres experts, géomètres, topographes	24,54 %	30,38 %	15,55 %	25,88 %	3,65 %				13/08/2013
2564	Vétérinaires praticiens salariés	18,67 %	18,00 %	11,33 %	12,00 %	22,67 %	17,33 %			13/08/2013
2579	Métallurgie Loir-et- Cher	43,69 %	32,17 %	11,67 %	1,56 %	10,90 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
2583	Autoroutes Sociétés concessionnaires exploitantes	21,90 %	21,80 %	16,41 %	9,56 %	13,17 %	17,16 %			09/07/2013
2584	Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (plus de 10)	41,27 %	20,13 %	18,60 %	20,00 %	0,00 %				20/06/2013
2585	Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (moins de 10)	34,98 %	27,16 %	31,28 %	6,17 %	0,41 %				20/06/2013
2596	Coiffure	36,08 %	21,06 %	27,80 %	5,91 %	0,37 %	8,77 %			13/08/2013
2609	Bâtiment ETAM	29,30 %	25,67 %	24,69 %	12,92 %	7,42 %				18/06/2013
2614	Travaux publics ETAM	30,44 %	23,47 %	28,95 %	11,33 %	5,81 %				18/06/2013
2615	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	53,25 %	29,48 %	8,14 %	3,28 %	5,85 %				19/06/2013
2622	Crédit maritime mutuel	22,53 %	56,04 %	4,95 %	5,77 %	10,71 %				19/06/2013
2625	Bâtiment ouvriers Pays de la Loire	21,44 %	25,68 %	37,71 %	15,07 %	0,09 %				19/06/2013
2630	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpe-de-Haute-Provence	26,45 %	25,01 %	31,86 %	7,92 %	8,76 %				18/06/2013
2636	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC)	24,80 %	39,28 %	11,25 %	11,16 %	13,51 %				20/06/2013
2642	Production audiovisuelle	16,72 %	30,07 %	5,42 %	13,22 %	1,69 %			SNTPCT : 32,87 %	09/07/2013
2666	Architecture, urbanisme, environnement conseils	17,65 %	63,97 %	7,35 %	3,68 %	7,35 %				19/06/2013
2667	Bâtiment ouvriers Drôme-Ardèche	47,74 %	28,13 %	19,10 %	4,86 %	0,17 %				18/06/2013
2683	Portage de presse	27,56 %	22,42 %	27,97 %	20,56 %	1,49 %				09/07/2013
2691	Enseignement privé hors contrat	17,49 %	42,49 %	11,08 %	21,51 %	7,44 %				13/08/2013
2697	Cynégétiques structures associatives personnels	1,48 %	5,19 %	19,63 %	0,37 %	0,37 %	72,96 %			13/08/2013
2700	Métallurgie de l'Oise	43,65 %	26,68 %	15,89 %	6,88 %	6,89 %				18/06/2013
2701	Banques personnel Guyane	0,00 %	0,00 %	0,00 %	59,57 %	0,00 %			CDTG : 40,43 %	07/01/2014
2706	Administrateurs mandataires judiciaires	26,11 %	28,89 %	12,22 %	27,78 %	5,00 %				19/06/2013
2707	Bâtiment ETAM île-de-France	22,34 %	19,14 %	40,21 %	13,68 %	4,63 %				18/06/2013
2717	Entreprises techniques services création événement	35,94 %	36,78 %	13,41 %	8,90 %	4,97 %				19/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
2728	Sucreries distilleries raffineries	34,06 %	20,27 %	25,06 %	5,16 %	15,45 %				20/06/2013
2755	Métallurgie Belfort Montbeliard	43,30 %	23,54 %	14,42 %	9,10 %	9,66 %				18/06/2013
2770	Édition phonographique	12,53 %	40,09 %	23,31 %	0,22 %	23,86 %				19/06/2013
2785	Enchères publiques et commissaires priseurs	9,03 %	24,19 %	4,84 %	4,84 %	0,65 %	56,45 %			13/08/2013
2793	Sécurité sociale agents de direction et comptables	27,64 %	28,17 %	28,54 %	6,90 %	8,75 %				03/01/2014
2796	Régime social indépendants personnel de direction	43,55 %	26,10 %	16,15 %	8,80 %	5,40 %				11/01/2014
2797	Régime social indépendants praticiens conseils	43,55 %	26,10 %	16,15 %	8,80 %	5,40 %				11/01/2014
2798	Régime social indépendants employés et cadres	41,05 %	30,83 %	19,80 %	7,22 %	1,10 %				11/01/2014
2847	Pôle emploi	15,72 %	22,15 %	22,43 %	8,84 %	9,59 %			FSU : 21,28 %	05/12/2013
2870	Bâtiment travaux publics ouvriers Guyane	1,75 %	1,32 %	27,19 %	31,58 %	4,39 %			UTG : 33,77 %	11/01/2014
2891	Roquefort industrie	45,62 %	34,79 %	5,11 %	0,97 %	13,50 %				19/06/2013
2931	Activités de marchés financiers (CCNM)	6,07 %	33,18 %	3,00 %	21,39 %	22,27 %			SPI MT : 14,09 %	09/07/2013
2941	Aide à l'accompagnement soins services à domicile	33,44 %	43,15 %	14,90 %	7,88 %	0,63 %				19/06/2013
2972	Navigation personnel sédentaire	21,68 %	37,12 %	30,26 %	0,08 %	10,86 %				20/06/2013
2980	Métallurgie Somme	26,21 %	29,01 %	23,96 %	10,39 %	10,44 %				19/06/2013
2992	Métallurgie Indre-et-Loire	36,35 %	21,29 %	32,20 %	4,71 %	5,45 %				19/06/2013
3013	Librairie	30,72 %	28,03 %	11,90 %	22,32 %	7,03 %				13/08/2013
3017	Convention collective nationale unifiée ports et manutention	78,00 %	7,01 %	8,00 %	1,51 %	5,48 %				24/09/2013
3032	Esthétique cosmétique parfumerie enseignement	31,47 %	20,48 %	8,04 %	26,55 %	0,60 %	12,86 %			13/08/2013
3043	Propreté entreprises et services associés	42,40 %	28,69 %	17,63 %	10,36 %	0,92 %				19/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
3053	Convention collective nationale des industries de la métallurgie de Haute-Saône	28,32 %	50,80 %	16,68 %	1,81 %	2,39 %				19/06/2013
3090	Spectacle vivant entreprises du secteur privé	59,62 %	21,07 %	12,61 %	5,57 %	1,13 %				13/08/2013
3097	Production cinématographique	16,67 %	13,94 %	3,94 %	2,12 %	0,91 %		16,06 %	SNTPCT : 46,36 %	11/01/2014
3105	Régies de quartier	53,88 %	30,28 %	7,76 %	8,07 %	0,00 %				18/06/2013
3109	Industries alimentaires diverses	30,14 %	30,38 %	15,40 %	10,19 %	13,88 %				18/06/2013
3140	Convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants (Saint-Pierre-et-Miquelon)	9,09 %	90,91 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %				19/06/2013
3144	Bâtiment TP ETAM Guadeloupe	2,38 %	4,76 %	19,05 %	0,00 %	2,38 %			UGTG : 40,48 % ; CGTG : 30,95 %	07/01/2014
3151	Industries fabrication de la chaux	65,24 %	17,17 %	1,72 %	0,00 %	15,88 %				18/06/2013
5001	Statut des industries électriques et gazières	46,67 %	20,10 %	14,16 %	2,82 %	16,25 %				20/06/2013
5005	Statut des caisses d'épargne	8,23 %	14,78 %	7,66 %	4,83 %	11,76 %	32,37 %	20,35 %		24/09/2013
5520	Convention collective nationale des officiers de la marine marchande	50,06 %	38,30 %	2,38 %	1,25 %	8,01 %				20/06/2013
5521	Convention collective nationale du personnel navigant d'exécution de la marine marchande	31,04 %	61,39 %	0,31 %	2,46 %	4,80 %				19/06/2013
5555	Remorquage maritime navigant d'exécution	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %				13/08/2013
5557	Passages d'eau personnel navigant d'exécution	55,26 %	26,32 %	18,42 %	0,00 %	0,00 %				18/06/2013
5560	Banque populaire	11,67 %	30,75 %	10,70 %	13,44 %	20,08 %	13,35 %			24/09/2013
7001	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole, bétail et viandes	22,35 %	30,13 %	27,64 %	9,73 %	10,15 %				18/06/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
7002	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole céréales meunerie oléagineux - 5 branches	7,82 %	51,79 %	13,80 %	5,85 %	6,88 %	13,86 %			09/07/2013
7003	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole, conserves	44,04 %	44,94 %	3,40 %	3,80 %	3,80 %				18/06/2013
7004	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole, laitières	29,87 %	42,91 %	14,49 %	2,96 %	9,76 %				18/06/2013
7005	Caves coopératives viticoles	22,86 %	31,96 %	13,15 %	17,85 %	5,45 %	8,74 %			13/08/2013
7006	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole, fleurs fruits légumes	13,53 %	58,76 %	11,60 %	11,34 %	4,77 %				19/06/2013
7007	Coopératives et Sociétés d'intérêt collectif agricole, teillage de lin	0,53 %	71,05 %	27,89 %	0,53 %	0,00 %				18/06/2013
7008	Organismes de contrôle laitier	4,11 %	37,76 %	0,00 %	0,13 %	2,78 %	55,21 %			09/07/2013
7020	Centres de gestion agréés et habilités agricoles	3,75 %	70,91 %	16,94 %	3,90 %	4,50 %				18/06/2013
7021	Sélection et reproduction animale	9,33 %	55,88 %	3,01 %	4,42 %	15,84 %	11,52 %			09/07/2013
7501	Crédit agricole	10,61 %	32,18 %	12,26 %	6,22 %	23,25 %		15,49 %		09/07/2013
7502	Mutualité sociale agricole	20,58 %	47,61 %	20,25 %	3,63 %	7,93 %				03/01/2014
7503	Distilleries coopératives viticoles	49,52 %	9,52 %	19,05 %	7,96 %	13,95 %				18/06/2013
7505	Enseignement agricole privé personnel de formation	4,08 %	69,61 %	0,00 %	12,54 %	0,00 %			SPELC : 13,77 %	09/07/2013
7506	Enseignement agricole privé vie scolaire	0,00 %	83,27 %	0,00 %	16,73 %	0,00 %				13/08/2013
7507	Enseignement agricole privé administratif technique	0,66 %	68,55 %	1,55 %	14,40 %	0,00 %			SPELC : 14,84 %	09/07/2013
7508	Maisons familiales rurales	14,38 %	60,41 %	14,79 %	3,84 %	6,58 %				13/08/2013

IDCC	Libellé	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Solidaires	Autres syndicats	Date Parution JO
7509	Groupement des organismes de formation et de promotion agricole	6,57 %	60,61 %	30,81 %	2,02 %	0,00 %				18/06/2013
7515	Société d'aménagement foncier et d'établissement rural	2,24 %	65,02 %	0,90 %	0,00 %	0,00 %	31,84 %			13/08/2013
8215	Déshydratation Champagne-Ardenne	31,10 %	61,67 %	7,23 %	0,00 %	0,00 %				19/06/2013
	Assurances sociétés	18,29 %	37,78 %	9,73 %	8,97 %	14,24 %	10,98 %			03/01/2014
	Mutualité sociale agricole agents de direction	17,56 %	43,29 %	12,36 %	3,93 %	22,86 %				03/01/2014
	Mutualité sociale agricole praticiens conseils	17,56 %	43,29 %	12,36 %	3,93 %	22,86 %				03/01/2014
	Production agricole	36,46 %	24,38 %	10,35 %	13,77 %	15,04 %				11/01/2014
	Bâtiment <i>dont Bâtiment ouvriers</i>	33,25 % 42,43 %	21,70 % 22,00 %	28,78 % 25,65 %	10,69 % 9,18 %	5,58 % 0,74 %				11/01/2014 11/01/2014
	Bâtiment et TP	30,91 %	23,06 %	27,75 %	10,55 %	7,72 %				11/01/2014
	Production laitière	24,73 %	39,45 %	12,43 %	14,68 %	8,70 %				11/01/2014
	Métallurgie <i>dont Métallurgie hors cadres et ingénieurs</i>	31,27 % 38,15 %	27,10 % 27,80 %	16,63 % 18,94 %	7,72 % 7,28 %	17,29 % 7,84 %				11/01/2014 11/01/2014
	Travaux publics	28,97 %	24,23 %	26,81 %	10,46 %	9,53 %				11/01/2014
	Action sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif	32,42 %	35,24 %	13,90 %	5,48 %	3,56 %		9,40 %		11/01/2014
	Négoce Matériaux de construction	25,98 %	32,81 %	16,18 %	17,90 %	7,13 %				11/01/2014
	Papiers cartons	50,99 %	20,84 %	16,54 %	3,96 %	7,67 %				11/01/2014
	Carrières Matériaux	28,15 %	25,32 %	28,64 %	11,78 %	6,11 %				11/01/2014
	Ciments industrie	34,79 %	23,59 %	17,43 %	3,36 %	20,83 %				11/01/2014
	Quincaillerie commerces	41,36 %	25,61 %	17,57 %	11,34 %	4,12 %				11/01/2014

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective se doit de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex. : *caoutchouc, commerces de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du code du travail).

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex. : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur l'ensemble du texte.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

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

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;

- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Représentant de la section syndicale

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2013

- Textes interprofessionnels et de branches signés en 2013	30
- Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2013	30
- Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2013 et 2012	31

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Représentativité syndicale : première mesure d'audience des organisations syndicales

- Arrêté du 30 mai 2013 établissant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel	183
- Nombre d'arrêtés par date de publication au <i>Journal officiel</i>	186
- Nombre de branches où l'audience de l'organisation est supérieure à 8 %	187
- Nombre de branches dans lesquelles l'organisation réalise la meilleure audience	188
- Nombre de branches par organisation syndicale où l'audience est supérieure à 8 %, 30 % et 50 %	189

Les chantiers sociaux en lien avec la grande conférence sociale

- Les aménagements apportés sur le dispositif de financement de la formation économique, sociale et syndicale	193
	209

Action de l'état

- La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	243
- Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire	244
- Synthèse du déroulement de la procédure	255
- Nombre de demandes d'extension par an	258

- Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	259
- Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords	260
- Liste des instances de dialogue social territorial	271
Le dialogue social en Europe	275
- Conclusions du Conseil européen des 19 et 20 décembre 2013 sur la dimension sociale de l'UEM	277
- Conclusions du Conseil européen du 25 octobre 2013 sur le volet "réglementation intelligente"	281
- Présentation du projet "euro détachement" pour l'année 2013-2014	285
- Présentation du projet de création d'une "plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré"	286
- Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE	287
- La présidence du Conseil de l'Union européenne	290
- La lutte contre les abus et les fraudes au détachement	293
- Conférence sur le droit du travail de l'UE à Bruxelles le 21 octobre 2013	294
- Décision relative au sommet social tripartite	295
- Le Comité du dialogue social	297
- Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	298
- Des journées de mobilisation à l'échelle européenne	299
- Les comités de dialogue social sectoriel	306
- La révision de la directive comité d'entreprise européen	308
- Le dialogue social autonome	323

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2013

La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales

	337
- Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	338
- Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	340
- Méthodologie	340
- Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	342
- Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	343
- Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	344
- Les différents types de textes de branche	344
- Conventions collectives signées en 2013	345
- Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale	348
- Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2013	350

La négociation par thèmes

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

- Les salaires minima conventionnels	352
- Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	353
- Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité	353
- Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	355
- Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus	356
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	359
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	361
- Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	362

- Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	363
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	365
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	366
- Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	371
- Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	373
- Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1 ^{er} niveau par rapport au SMIC	379
- Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC	380
- L'éventail des salaires conventionnels	383
- Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)	386
- La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	387
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	388
- Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs au thème des classifications selon l'année de signature	388
- Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	402
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	405
- Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes	407
- Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension	409
- Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	417
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	425
- Liste des textes abordant le thème de la participation financière	428

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT	
DU TEMPS DE TRAVAIL	429
- Accords temps partiel conclus en 2013	437
- Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	442
- Liste des textes analysés abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail	449
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	453
- Article L.4162-4 du code du travail	458
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail	465
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	469
- Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle	488
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	498
- Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de génération et de l'emploi des seniors	533
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	535
- Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi	553
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	557
- La protection sociale complémentaire	557
- Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	567
- Principaux thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2013	570
- Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire	571
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	580
- Modifications issues de l'ANI du 11 janvier 2013	581
- Droit individuel à la formation et compte personnel de formation	582
- Congé d'accueil de l'enfant	587
- Contrat saisonnier	591
- Le chèque emploi associatif	593
- Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	595

La négociation d'entreprise en 2013	603
- Répartition des textes signés et enregistrés en 2013	610
- Nombre de textes signés dans les entreprises en 2013 et évolution estimée par rapport à 2012 selon le mode de conclusion	612
- Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2013	613
- Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour 2012	613
- Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2012	614
- Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2012	614
- Les thèmes de négociation en 2013 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	616
- Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	620
- Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	622
- Évolution du taux de présence aux négociations conclues par un accord	623
- Propension à signer pour chaque organisation syndicale	624
- Encadré 1 : Les informations sur la présence syndicale issues de la base des accords d'entreprise	625
- Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	627

Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère chargé du travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2013 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégager les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte de la négociation collective, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

