

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES EN 2012

### La négociation toujours soutenue par des incitations légales, légère diminution des grèves

**En 2012, 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion atteint 85 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Les incitations légales à négocier sur l'égalité professionnelle et la pénibilité du travail ont entraîné la signature d'un nombre d'accords encore plus important en 2012 qu'en 2011. 54 000 accords d'entreprise ont été signés en 2012 (+11 % par rapport à 2011), dont 42 000 (+6 %) par des délégués syndicaux.**

**1,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2012, contre 1,8 % en 2011. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est passé de 77 pour l'ensemble des entreprises en 2011 à 60 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 concerne la plupart des secteurs et des tailles d'entreprises.**

En 2012, 16,2 % (1) des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, employant 63,6 % des salariés du champ, ont engagé au moins une négociation collective (tableau 1). On entend par négociation collective un processus par lequel des représentants de la direction et des représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif, que ce processus aboutisse ou non (2). Ces négociations se sont tenues au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale (3)) ou à un niveau décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise) (4).

Les résultats de cette publication sont issus principalement de l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur le dialogue social en entreprise (DSE), qui permet de disposer d'indicateurs sur les relations professionnelles dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand

(1) Du fait de modifications du questionnaire, ce pourcentage n'est pas strictement comparable aux taux de négociation des années précédentes (encadré 1).

(2) Les échanges informels entre les salariés ou leurs représentants et la direction ne sont en principe pas pris en compte. On ne peut néanmoins exclure qu'ils soient considérés comme de la négociation collective et déclarés comme telle par une partie des répondants.

(3) L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

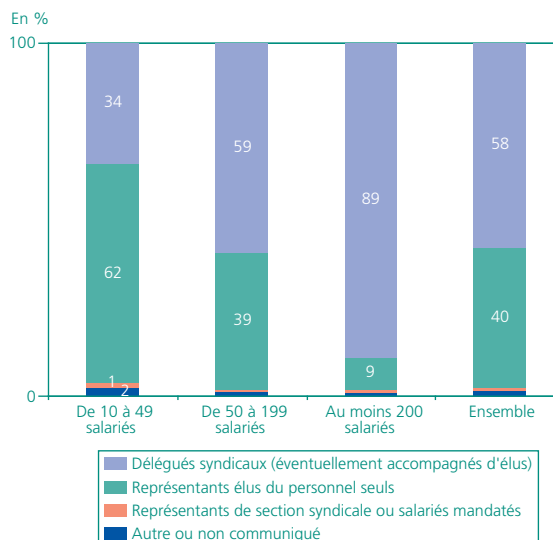
(4) Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation se situant en dessous de la branche d'activité : établissement, entreprise, unité économique et sociale (UES) et groupe. Ceux qui concernent les instances représentatives du personnel (présentes et/ou participant aux négociations) ainsi que les thèmes des négociations et des accords qui en sont issus portent sur les mêmes niveaux à l'exception du groupe.

non agricole (encadré 1). Ils sont complétés par des données issues des enregistrements administratifs sur les accords d'entreprise (encadré 2).

## Davantage de négociations dans les grandes entreprises et l'industrie, mieux pourvues en délégués syndicaux

La part d'entreprises ayant négocié croît avec l'effectif salarié, de 7,9 % en 2012 pour les entreprises de 10 à 49 salariés, à 94,4 % pour celles de plus de 500 salariés ou plus. La formalisation des relations sociales, via la création et le fonctionnement d'instances de représentation des salariés et de négociation, peut être jugée moins nécessaire dans les petites entreprises, aussi bien par les directions que par les salariés. Surtout, les conditions d'implantation des instances représentatives du personnel et les obligations et incitations légales en matière de négociation collective diffèrent selon la taille des entreprises. À partir d'un effectif de 50 salariés, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise a la possibilité de désigner un délégué syndical sans que la direction ne puisse s'y opposer : alors que seulement 4 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont pourvues de délégués syndicaux, c'est le cas de 44 % des entreprises d'au moins 50 salariés et de 78 % d'au moins 200 salariés. Leur présence dans l'entreprise en fait des acteurs clés de toute négociation. Elle impose en particulier à l'employeur d'aborder certains sujets, avec eux, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) : 85 % des entreprises dotées de délégués syndicaux ont ouvert au moins une

Graphique 1 • Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2012\*



(\* Afin de faciliter la lecture, les pourcentages compris entre 0 et 5 % ne sont pas tous reportés sur le graphique ; les modalités concernées sont « représentants de section syndicale ou salariés mandatés » et « autres ou non communiqué ».

Lecture : dans 58 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations collectives en 2012 au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient, des délégués syndicaux y ont participé. Des élus du personnel étaient les uniques négociateurs dans 40 % des cas.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2012.

négociation en 2012, contre 8 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1).

En l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent, sous certaines conditions dérogatoires, être menées avec des représentants élus du personnel (encadré 4). Ces derniers sont les principaux interlocuteurs des employeurs dans les petites entreprises qui ouvrent des négociations

Tableau 1 • Négociation dans les entreprises en 2012

	Négociations engagées en 2012*		Taux d'aboutissement*	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2012	Entreprises	Salariés
<b>Ensemble</b> .....	<b>16,2</b>	<b>63,6</b>	<b>80,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Taille des entreprises</b>					
De 10 à 49 salariés.....	7,9	10,3	74,2	82,9	26,8
De 50 à 99 salariés.....	39,9	41,6	82,1	9,1	9,8
De 100 à 199 salariés.....	63,1	63,8	82,4	3,2	6,9
De 200 à 499 salariés.....	79,6	79,9	89,0	3,5	15,5
500 salariés ou plus.....	94,4	97,5	90,0	1,3	41
Entreprises de 50 salariés ou plus.....	59,5	83,1	85,2	17,1	73,2
Dont : 200 salariés ou plus.....	83,5	92,6	89,3	4,8	56,5
Entreprises ayant un délégué syndical.....	85,0	96,6	84,4	89,4	58,4
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical.....	8,1	17,1	76,2	10,6	41,6
<b>Secteur d'activité</b>					
Industrie.....	26,3	75,1	87,5	17,4	23,2
Construction.....	8,8	40,0	82,8	13,3	7,3
Commerce.....	13,5	61,9	73,1	33,5	32,2
Dont : transport et entreposage.....	25,2	81,0	74,9	5,4	9,4
Services.....	16,6	62,5	81,0	35,8	37,4

\* Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe. Le questionnaire de l'enquête Acemo sur le Dialogue Social en Entreprise a été modifié en 2012, ces données ne peuvent donc pas être comparées à celles des années précédentes (encadré 1).

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 17,1 % des entreprises et 73,2 % des salariés du champ de l'enquête ; 59,5 % d'entre elles sont concernées par une négociation collective engagée en 2012 à leur niveau ou à ceux des groupes ou unités économiques et sociales auxquelles elles appartiennent ; 83,1 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 85,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2012.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

(graphique 1). Cependant, comme plus des trois quarts des entreprises de 10 à 49 salariés ne disposent d'aucune instance représentative du personnel, la part de celles qui négocient reste très faible, le dialogue social se limitant le plus souvent à des discussions plus informelles et peu encadrées par la loi (5). Lorsque des négociations collectives doivent y être ouvertes en vue de la signature d'un accord collectif, des salariés mandatés par des organisations syndicales peuvent y participer. Cela reste néanmoins exceptionnel.

Les entreprises industrielles, plus grandes et où les instances représentatives du personnel sont les mieux implantées, négocient davantage (26,3 %) que celles des services (16,6 %) et surtout du commerce (13,5 %) et de la construction (8,8 %). Les relations professionnelles y étant particulièrement anciennes et consolidées, l'industrie témoigne, indépendamment de ces effets de structure, d'une négociation collective plus fréquente que dans les autres secteurs d'activité (6). Cela concerne aussi bien les salaires et le temps de travail, qui peuvent être abordés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, que des thèmes qui renvoient à des incitations légales plus récentes : les conditions de travail (les salariés de l'industrie étant particulièrement exposés à des facteurs de pénibilité du travail) ou l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

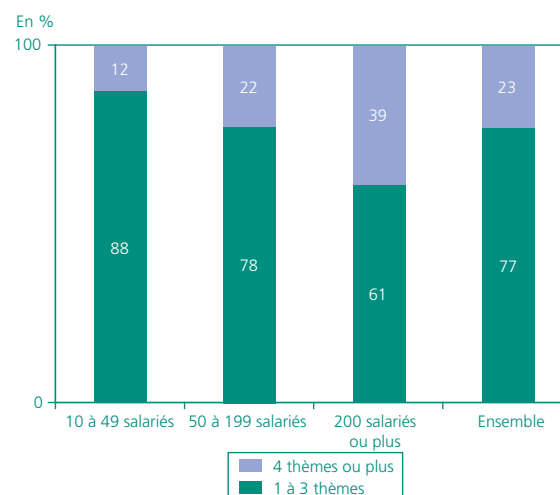
## Près de 54 000 accords d'entreprise signés en 2012 par des représentants du personnel

81 % des entreprises ayant ouvert des négociations en 2012 ont signé un ou plusieurs accords la même année (tableau 1). La propension à aboutir à la signature d'au moins un accord lorsque des négociations sont engagées croît avec la taille de l'entreprise : elle est de 74 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 90 % dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Les négociations abordent davantage de sujets dans les grandes entreprises : 39 % des entreprises d'au moins 200 salariés ayant ouvert au moins une négociation citent au moins 4 thèmes abordés contre 12 % des entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 2). Il est donc plus probable qu'au moins l'une de ces négociations se conclut par un accord. Dans les petites entreprises, des échanges informels sont, par ailleurs, parfois assimilés à des négociations collectives et déclarés comme tels alors qu'ils ne peuvent pas déboucher sur la signature d'accords : ils contribuent en cela à diminuer la part des petites entreprises signant un accord parmi celles dont on considère qu'elles négocient (7).

Tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus, les services du ministère du travail ont ainsi enregistré près de 54 000 accords et

Graphique 2 • Nombre de thèmes\* de négociation en 2012



\* Le nombre de thèmes est calculé à partir du cumul des thèmes de négociation proposés dans le questionnaire de l'enquête : « salaires et primes », « épargne salariale », « temps de travail », « emploi », « conditions de travail », « égalité professionnelle hommes/femmes ». La modalité « autres thèmes » a été considérée comme un thème lorsqu'elle était cochée.

Lecture : dans 12 % des entreprises de 10 à 49 salariés qui ont ouvert des négociations en 2012, au moins 4 thèmes ont été abordés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2012.

avenants (8) signés par des représentants du personnel en 2012, soit une hausse de 11 % par rapport à 2011. 77 % d'entre eux ont été signés par des délégués syndicaux et 23 % par des élus du personnel.

## La négociation collective encore stimulée par les incitations à négocier sur la pénibilité et l'égalité professionnelle

À l'origine d'une augmentation des négociations en 2011 [1], les incitations légales à négocier sur les conditions de travail (et plus particulièrement la pénibilité du travail) et sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (encadré 4) ont continué à soutenir la négociation collective en 2012. Alors que respectivement 4,1 % et 5,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont négocié sur ces deux thèmes (9) (soit 30 % et 40 % des entreprises qui négocient), le nombre d'accords sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail a une nouvelle fois significativement augmenté en 2012 (7 358 accords sur l'égalité professionnelle, soit 11 % de plus qu'en 2011, 2 356 accords sur la pénibilité, soit 46 % de plus qu'en 2011). Si elles ont pu être entamées en 2011, de nombreuses négociations sur l'égalité professionnelle et la pénibilité se sont poursuivies au-delà de la date butoir initialement fixée au 31 décembre 2011 (10).

Au cœur des négociations annuelles obligatoires (NAO), les rémunérations constituent de très loin, et de façon structurelle, le sujet le plus abordé par les entreprises : 73,4 % de celles ayant ouvert



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

(5) L'enquête Acemo auprès des très petites entreprises (Acemo TPE) apporte un éclairage complémentaire sur les relations professionnelles dans les entreprises de moins de 10 salariés, où les représentants du personnel et la négociation collective sont quasi absents (encadré 3).

(6) Constat réalisé à partir de régressions logistiques (analyses dites « toutes choses égales par ailleurs », à taille et type d'instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise identiques).

(7) La proportion d'entreprises de 10 à 49 salariés qui ont signé au moins un accord parmi celles ayant négocié est supérieure de 10 points à ce que l'on observait en 2011, avant rénovation du questionnaire (encadré 1). Cette différence s'explique a priori principalement par la prise en compte, nouvelle, des accords aux niveaux des unités économiques et sociales et groupes auxquels appartiennent certaines de ces petites entreprises.

(8) Plus précisément, d'autres textes que les accords et avenants sont déposés auprès du ministère du travail et comptabilisés dans ce total. Il s'agit de procès-verbaux de désaccord, d'adhésion à des accords et de dénonciation d'accord. Compte tenu de la faible part qu'ils représentent (7 %), ils sont traités indistinctement des accords dans la suite de cette publication. Par ailleurs, sur les 54 000 textes, 98 % sont signés dans des entreprises d'au moins 10 salariés.

(9) Les taux de négociation par thèmes ne sont calculables que depuis la récente évolution du questionnaire et sont donc indisponibles pour les années qui précèdent 2012.

(10) Face aux délais restreints, les retards ont été tolérés jusqu'à la fin du premier semestre 2012. Ce n'est qu'à partir du second semestre 2012 que des sanctions étaient susceptibles d'être appliquées envers les entreprises non couvertes par de tels accords.

Tableau 2 • Négociations et accords par thèmes en 2012



Principaux thèmes abordés (1)	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)					Enregistrement administratif des accords d'entreprise			
	En % d'entreprises			En % de salariés		Nombre d'accords enregistrés par le ministère (2)	% d'accords signés par les délégués syndicaux	Évolution du nombre total d'accords (en %)	Évolution du nombre d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés et plus	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié	Concernés par des négociations	Concernés par un accord				
Salaires et primes .....	10,8	44,5	68,3	56	38	15 414	94	-3	1
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	5,8	27,1	63,1	30,8	20,6	7 358	97	11	11
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.).....	5,7	22,8	80,7	33,3	28,9	17 918	43	30	13
Temps de travail (durée, aménagement, etc.).....	4,6	18,6	64,9	22,9	14	9 700	95	0	0
Conditions de travail (dont pénibilité du travail) ...	4,1	16,8	51,2	22,8	11,5	2 356	95	46	48
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE...) .....	3	12,7	53,8	21,5	12,8	4 189	98	5	5
Autres thèmes.....	2,4	9,6	-	20,4	16,8	11 155	98	0	0

(1) Les thèmes de ce tableau correspondent aux thèmes proposés dans le questionnaire de l'enquête ACEMO DSE. Les résultats de la modalité « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants utilisant peu la possibilité de renseigner des thèmes supplémentaires.

(2) Dans cette colonne, sont dénombrés les accords abordant chaque thème, sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes et qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords sur le même thème. À la différence de la répartition par thèmes publiée dans Le bilan de la négociation collective en 2012 par la DGT à partir de données provisoires [5], les accords signés par les représentants du personnel élus sont ici comptabilisés, en plus des accords signés par les délégués syndicaux (encadré 2).

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 10,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (et dans 44,5 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 56 % des salariés du champ. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus, 15 414 accords et autres textes assimilés abordant les salaires et primes ont été signés par des représentants du personnel puis déposés auprès des services du ministère du travail.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Sources : Dares, enquête Acemo DSE et base des accords.

des négociations (soit 10,8 % des entreprises du champ de l'enquête Acemo DSE) ont évoqué les salaires et primes en 2012. Près de 15 500 accords abordant ce thème ont été enregistrés par le ministère du travail. La légère baisse par rapport à 2011 (-3 %) tient principalement à une diminution du nombre de textes sur la prime de partage des profits.

Le temps de travail, autre thème important des négociations annuelles obligatoires, est quant à lui évoqué par un tiers des entreprises ayant ouvert une négociation (soit 4,6 % des entreprises). Le volume d'accords signé sur ce thème (9 700) est stable.

L'emploi, abordé par 1 entreprise sur 5 ayant ouvert des négociations (3 % du total des entreprises) a été évoqué dans un nombre un peu plus élevé d'accords que l'année précédente (+5 %). Quelques entreprises qui avaient signé un texte sur l'emploi des seniors en 2009 dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ont en effet renouvelé leur accord initial qui arrivait à échéance. Dans les autres entreprises susceptibles de renouveler leur accord seniors ou d'en établir un nouveau, des négociations ont pu être entamées mais non finalisées dans l'attente de précisions sur le dispositif du contrat de génération, appelé à se substituer aux accords seniors [2].

Citée en 2012 par 38,8 % des entreprises qui négocient, l'épargne salariale suscite, encore plus que les années précédentes, un nombre élevé d'accords et avenants d'entreprise (18 000, soit une augmentation de 30 % par rapport à 2011). Cette hausse 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<sup>er</sup> janvier 2013, de prévoir la possibilité pour les salariés d'alimenter leur PEE avec les sommes qui en sont issues. 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. La même loi contraignait les entreprises disposant d'un plan d'épargne de retraite collective (PERCO) à sécuriser, avant le 1<sup>er</sup> avril 2012, l'épargne de leurs salariés en limitant la détention d'actions à l'approche de leur retraite, ce qui a également occasionné la signature d'accords supplémentaires.

De plus, afin de faciliter la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, la loi permet la ratification des textes sur ce thème selon des modalités ne nécessitant pas nécessairement la signature des délégués syndicaux. Plus de la moitié des accords d'épargne salariale sont ainsi signés par des élus du personnel (contre 1 à 9 % pour les autres thèmes) (11).

(11) Il est également possible, sous certaines conditions, de mettre en place ou de modifier des dispositifs d'épargne salariale par décision unilatérale de l'employeur ou par référendum à la majorité des deux tiers des salariés. Ces possibilités engendrent encore davantage de textes sur l'épargne salariale que n'en produit la négociation collective : les accords, en effet, que 39 % de l'ensemble des 47 000 textes établis en 2012 sur l'épargne salariale, 25 % étant établis par décision unilatérale, 36 % par référendum.

## Légère diminution des grèves

1,3 % des entreprises de 10 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 3) : de 0,3 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 28 % dans celles employant au moins 500 salariés.

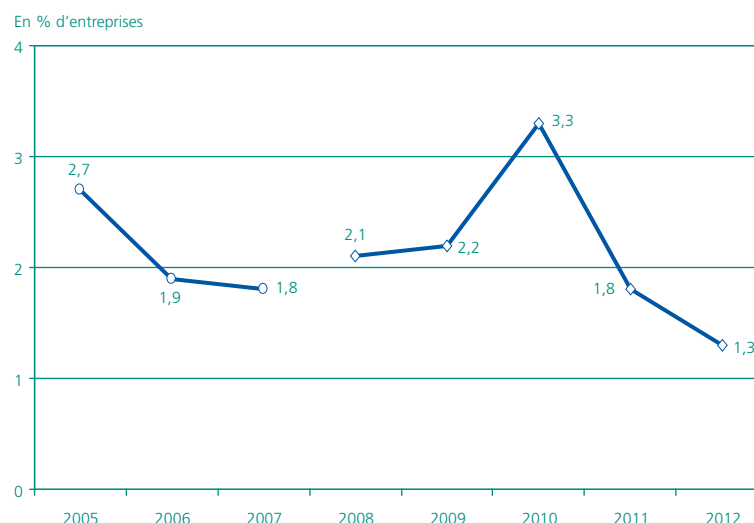
Par rapport à 2011, la part d'entreprises ayant connu une grève diminue de 0,5 point et atteint son niveau le plus faible depuis le début de la crise en 2008 (graphique 3).

L'intensité de la conflictualité, mesurée à partir du nombre moyen de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT) (12) pour 1 000 salariés (entreprises grévistes (13) ou non), diminue aussi légèrement en 2012 en se situant à 60 JINT pour 1 000 salariés (tableau 4). Dans les seules entreprises ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT pour 1 000 salariés est passé de 300 à 250 jours (tableau 4). La moindre conflictualité par arrêt de travail observée en 2012 s'explique 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.

## Des mobilisations sectorielles ou interprofessionnelles dans plus de la moitié des entreprises ayant connu une grève

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* ». Le 9 octobre, la CGT a appelé à une « *journée de la défense de l'emploi industriel* » pour protester contre la politique d'austérité et la multiplication des plans sociaux. Un mois plus tard, la journée d'action européenne du 14 novembre 2012 a donné lieu à des manifestations « *contre l'austérité et pour une Europe sociale* » à l'initiative de la CES et relayées en France par cinq syndicats (CGT, CFDT, FSU, UNSA

Graphique 3 • Entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2005 à 2012



Note : à partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2012, 1,3 % des entreprises ont connu au moins une grève (dans l'entreprise ou l'un de ses établissements).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Tableau 3 • Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2010, 2011 et 2012, par secteur et par taille

Secteur d'activité	En % d'entreprises		
	2010	2011	2012
<b>Industrie</b> .....	<b>5,4</b>	<b>4,5</b>	<b>2,6</b>
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
<b>Construction</b> .....	<b>1,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>
<b>Commerce*</b> .....	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,6</b>
Dont : commerce ; réparation automobiles et motocycles.....	0,9	0,7	0,3
transports et entreposage.....	6,9	2,8	2,6
<b>Services</b> .....	<b>4,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>
Dont : information et communication.....	1,8	1,2	0,4
activités financières et assurance.....	11,2	3	6,1
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
<b>Taille</b>			
De 10 à 49 salariés.....	1,4	0,4	0,3
De 50 à 199 salariés.....	7,8	4,1	2,4
De 200 à 499 salariés.....	23,4	14,6	12,3
500 salariés et plus.....	45,0	33,6	27,9
<b>Ensemble</b> .....	<b>3,3</b>	<b>1,8</b>	<b>1,3</b>

Note : un tableau publié sur le site internet de la Dares présente les mêmes résultats par branche professionnelle plutôt que par secteur d'activité.

\* Le commerce comprend les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « Transports et entreposage » et de « l'Hébergement et restauration ».

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).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

(12) Le nombre 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.

(13) Sont ici désignées comme « grévistes » les entreprises qui ont connu au moins une grève ou un débrayage en 2012.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Tableau 4 • Indicateurs de conflictualité selon le secteur d'activité

		JINT / 1000 salariés	Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
2012	Industrie .....	87	2,6	268	32,6
	Construction .....	2	0,2	62	3,3
	Commerce* .....	78	0,6	279	27,8
	Dont : transport et entreposage .....	243	2,6	434	55,9
	Services .....	38	1,7	200	19
	<b>Ensemble 2012</b> .....	<b>60</b>	<b>1,3</b>	<b>250</b>	<b>23,9</b>
2011	Industrie .....	116	4,5	332	34,9
	Construction .....	27	0,4	316	8,5
	Commerce* .....	96	0,9	334	28,8
	Dont : transport et entreposage .....	291	2,8	538	54,1
	Services .....	47	1,7	224	20,8
	<b>Ensemble 2011</b> .....	<b>77</b>	<b>1,8</b>	<b>300</b>	<b>25,7</b>

\* Le commerce comprend les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « Transports et entreposage » et de « l'Hébergement et restauration ».

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 87 jours pour 1 000 salariés en 2012. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 268 jours pour 1 000 salariés. 32,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

et Solidaires). Enfin, pendant les négociations nationales interprofessionnelles sur la sécurisation de l'emploi, qui ont abouti à un accord national interprofessionnel le 11 janvier 2013, une « *jour-née 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.

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 (64 %) déclare avoir connu au moins une grève relevant de motifs qui leur sont spécifiques (14). 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 et 36 % exclusivement des enjeux externes (tableau 5).

### Progression des grèves liées à l'emploi

Comme en 2011, dans plus de la moitié des entreprises ayant signalé au moins une grève, les mobilisations portent tout d'abord sur les rémunérations, même si rapportée à l'ensemble des entreprises enquêtées, la proportion d'entreprises déclarant un conflit sur ce thème est en repli (0,7 % des entreprises du champ en 2012 contre 1,0 % en 2011).

Dans un contexte d'intensification du recours aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et aux licenciements économiques [3] (15), les grèves liées à l'emploi (16) progressent. 22 % des entreprises ayant connu une grève le mentionnent (+8 points par rapport à 2011) (tableau 6). Les revendications liées aux conditions de travail (17) sont invoquées dans 18 % des conflits (-3 points). Les entreprises citant ce motif de grève ne représentent que 0,2 % des entreprises enquêtées. Le temps de travail a motivé environ une grève sur 10, contre une sur 20 l'année précédente, selon les entreprises (tableau 6).

(14) Cette question est posée pour la première fois dans l'enquête Acemo DSE en 2012, il n'y a donc pas de données en évolution.

(15) Après avoir fortement augmenté en passant de moins de 1 000 en 2007 à plus de 2 200 en 2009, le nombre de PSE notifiés à l'administration s'est replié 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 [3].

(16) Le motif formulé dans l'enquête est : « Emploi, licenciements (y compris restructurations et plans de sauvegarde de l'emploi) ».

(17) Dans l'enquête : « Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, santé, etc.) ».

Tableau 5 • Répartition des types de grèves selon le secteur en 2012

En %

Entreprises ayant connu une grève au moins	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	Total
<b>Secteur d'activité</b>				
Industrie.....	45	28	28	100
Construction .....	NR	NR	NR	100
Commerce* .....	67	17	16	100
Dont : transports et entreposage .....	64	20	15	100
Services .....	38	11	52	100
<b>Ensemble 2012</b> .....	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

\* Le commerce comprend les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « Transports et entreposage » et de « l'Hébergement et restauration ».

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.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

Tableau 6 • Motifs des grèves selon le secteur

En %

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
		Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail	
2012	<b>Secteur d'activité</b>					
	Industrie .....	59	27	13	11	21
	Construction .....	NR	NR	NR	NR	3
	Commerce* .....	68	35	33	16	11
	Dont : transports et entreposage .....	80	NR	36	NR	9
	Services .....	47	14	15	10	24
	<b>Ensemble 2012 .....</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
	Répartition (en % de l'ensemble des entreprises) .....	0,7	0,3	0,2	0,1	0,3
2011	<b>Secteur d'activité</b>					
	Industrie .....	61	14	12	2	28
	Construction .....	NR	NR	NR	NR	NR
	Commerce* .....	68	13	37	8	16
	Dont : transports et entreposage .....	57	NR	43	NR	NR
	Services .....	34	17	26	7	35
	<b>Ensemble 2011 .....</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
	Répartition (en % de l'ensemble des entreprises) .....	1,0	0,3	0,4	0,1	1,0

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

\* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Lecture : 59 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent 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.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

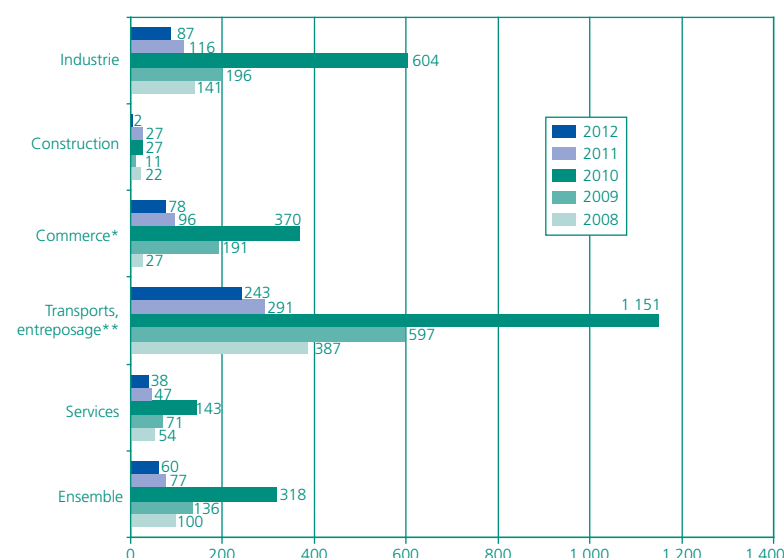
Rémunérations, emploi et conditions de travail sont des revendications plus souvent citées par les entreprises qui n'ont connu que des mobilisations pour des enjeux internes (respectivement par 61 %, 27 % et 20 % d'entre elles) que par celles dont les salariés ne se sont mobilisés que pour des raisons sectorielles ou interprofessionnelles (pour chaque thème, respectivement 37 %, 13 % et 10 % d'entre elles). Le temps de travail mobilise davantage dans les entreprises où les salariés participent à des mobilisations externes (exclusivement ou en association avec des mobilisations internes). Il est cité par 17 % des entreprises ayant connu des grèves aussi bien pour des revendications sectorielles ou interprofessionnelles que pour des motifs internes et par 14 % de celles ne signalant que des motifs externes. Il n'est évoqué que par 9 % des entreprises « grévistes » où les conflits ne portent que sur des mots d'ordre internes.

## Diminution des grèves dans l'industrie 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 4). En 2012, la conflictualité par arrêt de travail baisse fortement dans l'industrie. La part d'entreprises ayant connu une grève passe de 4,5 % en 2011 à 2,6 % en 2012 et le nombre de journées individuelles non travaillées passe de 116 à 87 jours pour 1 000 salariés (tableaux 3 et 4). Les revendications salariales y demeurent un motif de mobilisation collective dans 59 % des entreprises de ce secteur ayant connu une grève (tableau 6).

Graphique 4 • Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Note : à partir des données 2008 la pondération de l'enquête a été revue.

\* Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

\*\* Les « transports et entreposage » sont également compris dans le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés du commerce.

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.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».



Source : Dares, enquête Acemo « dialogue social en entreprise ».

L'emploi, deuxième thème de conflit le plus cité dans l'industrie, concerne 27 % des entreprises « grévistes » (contre 14 % en 2011). L'essentiel de la mobilisation a porté sur le maintien de l'activité, les plans de sauvegarde de l'emploi et l'opposition aux projets de fermetures d'usines ou de sites.

### Stabilité de la part des entreprises de services concernées par des arrêts de travail

1,8 % des entreprises des services ont connu au moins une grève en 2012. Le nombre de JINT, qui avait été divisé par trois entre 2009 et 2011, se situe à 38 JINT pour 1 000 salariés en 2012 après 47 en 2011 (tableau 4).

Plus de la moitié des entreprises des services 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 6,1 % d'entre elles) et en proportion plus importante qu'en 2011 (+ 3,1 points).

Dans « l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale », la proportion d'entreprises « grévistes » 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 le 15 octobre 2012 suite à l'arrêt des négociations par la FEHAP, qui avait dénoncé leur convention collective (CCN51) en octobre 2011. A 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 2012 à Paris pour demander à l'Etat 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 pour réclamer une plus forte revalorisation salariale et revendiquer la prolongation de sa convention collective, dénoncée par les employeurs de la branche.

### Le commerce, marqué par des grèves dans les entreprises de transports et d'entreposage

Dans le commerce (18), 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. 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 4 et 5). Comme dans l'industrie, les rémunérations demeurent le thème le plus cité parmi les entreprises déclarant une grève (68 %), et pour environ un tiers d'entre elles l'emploi ou les conditions de travail constituent des thèmes de mobilisation des salariés en 2012.

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 quasiment stable par rapport à 2011 (tableau 3). 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 (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 largement prépondérantes en 2012 (80 %). Pour 64 % des entreprises de transport qui signalent au moins une grève, les motifs sont exclusivement internes (tableaux 5 et 6).

Les nombreuses réformes et évolutions structurelles qui se sont poursuivies en 2012 ont encore mobilisé les salariés de ce secteur. Ce fut le cas notamment à Air France, où, au-delà des mouvements catégoriels (des contrôleurs, des pilotes, des personnels au sol...) sur les questions de conditions de travail et de salaire, les salariés se sont opposés au projet de loi pour l'encadrement du droit de grève adopté le 19 mars 2012 (19). 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 connaît une profonde restructuration, des conflits ont émergé pour dénoncer les suppressions de postes, les conditions de travail et de rémunération. 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. 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.

(18) Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparations d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

(19) 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 leur direction de leur intention de participer à une grève, 48 heures avant son début.



Les grèves restent plus rares et peu intenses dans les entreprises de la construction. 0,2 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2012. Le secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par une plus faible présence d'instances représentatives du 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.

### Des grèves souvent associées à d'autres formes de mobilisation

Les processus de restructurations ou de cessations d'activité en cours dans de nombreux secteurs ont souvent été accompagnés dans leurs différentes étapes par des grèves et débrayages, s'esoufflant parfois au cours du temps mais pouvant être relayés par d'autres formes de mobilisation. 2,3 % des entreprises déclarent avoir connu au moins une forme alternative de conflit hors grève et débrayage en 2012 (1,7 % un rassemblement et/ou une manifestation et 1,2 % au moins une pétition). 0,8 % signalent au cours de l'année 2012 au moins deux formes alternatives de conflit : des rassemblements et/ou des manifestations ainsi que des pétitions.

Les autres formes de conflit concernent 25 % des entreprises qui déclarent des grèves (notamment pour des motifs internes à l'entreprise), contre seulement 2 % des entreprises « non grévistes ».

La part des entreprises ayant connu des formes alternatives de conflits augmente avec la taille de l'entreprise ; ces entreprises sont davantage présentes dans le secteur de l'industrie et des services.

### Grèves et négociations, deux faces complémentaires des relations professionnelles

Le taux de grève est nettement plus élevé dans les entreprises qui ont ouvert au moins une négociation (en 2012, 81,6 % contre 18,4 % dans celles qui n'en ont pas ouvert). Ces disparités sont liées à la taille des entreprises et à la présence d'instances représentatives du personnel, notamment de délégués syndicaux : 60 % des entreprises dont les salariés ont participé à des grèves emploient au moins 200 salariés et 83,6 % disposent de délégués syndicaux ; parmi celles n'ayant connu aucun conflit avec arrêt de travail, 4 % emploient au moins 200 salariés et 9,5 % disposent de délégués syndicaux. Les usages en matière de négociation et de conflictualité sont aussi marqués par l'histoire des relations professionnelles et le contexte socio-économique propres à chaque secteur d'activité.

« Toutes choses égales par ailleurs », à taille, secteur d'activité et type d'instance représentative du personnel présente dans l'entreprise identiques, les entreprises dont les salariés ont participé à au moins une grève apparaissent aussi comme celles dont la probabilité d'avoir négocié sur de nombreux thèmes est la plus élevée (20) (tableau 7). Dans l'entreprise, les grèves peuvent

(20) Du fait des obligations et incitations légales à négocier (égalité professionnelle et pénibilité notamment), la déclaration d'au moins une négociation par les entreprises dit peu de choses sur le dynamisme de l'activité de négociation. Pour étudier le lien entre négociation et conflictualité, le nombre de thèmes sur lesquels des négociations (graphique 2) ont été ouvertes constitue un indicateur plus précis.

Tableau 7 • Le lien entre négociation et grève en 2012

	Signalement d'au moins une grève	Signalement d'au moins une grève pour des motifs spécifiques à l'entreprise ou l'un de ses établissements	Signalement d'au moins une grève pour des revendications interprofessionnelles, nationales et/ou sectorielles
	Odds Ratio	Odds Ratio	Odds Ratio
<b>Taille des entreprises</b>			
De 10 à 49 salariés.....	0,5 **	NS	0,5 *
De 50 à 199 salariés.....	Réf.	Réf.	Réf.
200 salariés ou plus.....	4,0 ***	4,9 ***	2,8 ***
<b>Type d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise</b>			
Aucun IRP.....	NS	NS	NS
Elu(s) seul(s).....	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins un délégué syndical (avec ou sans instance élue).....	10,7 ***	9,7 ***	12,3 ***
<b>Secteur d'activité</b>			
Industrie.....	1,7 ***	2,3 ***	1,6 ***
Construction.....	0,3 ***	NS	0,3 ***
Commerce (hors transports).....	0,5 ***	0,7 *	0,3 ***
Transport.....	2,2 ***	3,8 ***	1,4 *
Services.....	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Nombre de thème de négociation déclarés en 2012 au niveau de l'entreprise et/ou de l'un de ses établissements ou de l'UES</b>			
Aucun thème de négociation.....	NS	NS	NS
De 1 à 3 thèmes de négociation.....	Réf.	Réf.	Réf.
4 thèmes de négociation ou plus.....	1,4 ***	1,5 ***	1,6 ***

Note : calcul effectué en tenant compte des négociations au niveau de l'entreprise, de ses établissements, et de l'UES auquel elle appartient éventuellement.

\*\*\* significatif à 1 % ; \*\* significatif à 5 % ; \* significatif à 10 % ; NS : non significatif à 10 %.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les entreprises qui ont négocié sur au moins 4 thèmes (parmi ceux proposés dans le questionnaire) ont 1,4 fois plus de chances d'avoir connu une grève en 2012 que celles qui ont négocié sur 1 à 3 thèmes.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

en effet représenter pour les salariés et leurs représentants un moyen de peser sur la tenue de négociations, leur déroulement ou leur issue. Inversement, l'ouverture de négociations et la signature d'accords peuvent résulter d'un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Surtout, cette corrélation entre existence de grève et intensité de la négociation résulte probablement avant tout de différences de fonctionnement, de moyens et

d'implication des instances de représentation du personnel. Les instances en mesure d'initier et de mener des négociations autres que celles relevant d'obligations ou d'incitations à négocier sont en effet certainement bien souvent les plus en capacité d'organiser la mobilisation collective des salariés en cas de tensions ou de conflit dans l'entreprise, mais aussi en cas de participation à des conflits sectoriels ou interprofessionnels.

**Guillaume DESAGE, Elodie ROSANKIS (Dares).**

### Pour en savoir plus

- [1] Desage G., Rosankis E. (2013), « Négociations collectives et grèves en 2011 », *Dares Analyses* n° 059, septembre.
- [2] Goin A., Garoche, B. (2014), « Les accords et plans d'action du contrat de génération », *Dares Analyses*, à paraître.
- [3] Charozé C. (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, mars.
- [4] Dubois H., Neros B., Vincent L. (2014), « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2012 », *Dares Analyses* n° 016, février.
- [5] Ministère du travail (DGT, Dares) (2013), *La négociation collective en 2012*, Bilans et rapports, La Documentation française, juin.
- [6] Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 » *Dares Analyses* n° 026, avril.
- [7] Pignoni M.-T., Pak M. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira, Thomas Cayet - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

## L'ENQUÊTE ACEMO SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

### Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (auparavant nommée enquête « sur la négociation et la représentation des salariés ») est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Elle porte sur un échantillon d'environ 10 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 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.

### Une enquête centrée sur le niveau entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques actuellement disponibles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008.

L'enquête Acemo DSE mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle permet enfin 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.

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee au 31/12.

### Un questionnaire modifié en 2012

Une refonte du dispositif des enquêtes Acemo en 2012 a été l'occasion d'adapter le questionnaire de celle sur le dialogue social en entreprise aux évolutions du système de relations professionnelles.

Les modifications apportées visent à étendre le questionnement au niveau du groupe et de l'unité économique et sociale concernant les questions sur les institutions représentatives du personnel et la négociation collective. L'ancien questionnaire ne permettait de signaler l'existence de négociations au niveau du groupe et de l'unité économique et sociale que pour justifier, parmi d'autres raisons, l'absence de négociations au niveau central de l'entreprise. Or les négociations se déroulant dans les unités économiques et sociales et les groupes sont susceptibles de couvrir les salariés des entreprises enquêtées, et peuvent dispenser leur entreprise de négociations obligatoires ou faisant l'objet d'incitations sur certains thèmes (encadré 4).

Les négociations au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise font ainsi désormais l'objet de questions spécifiques et celles au niveau de l'unité économique et sociale ou à un niveau décentralisé doivent être signalées au même titre que celles au niveau central de l'entreprise. Les instances représentatives du personnel de l'unité économique et sociale sont désormais elles aussi prises en compte.

Le périmètre d'interrogation de la partie sur les conflits reste en revanche inchangé (au niveau de l'entreprise ou l'un de ses établissements). Les renseignements demandés concernent exclusivement les arrêts de travail et les mobilisations des salariés de l'entreprise et de ses établissements. Deux questions ont été ajoutées : la première permet d'avoir des informations supplémentaires sur le périmètre des grèves (national, sectoriel, propre à l'entreprise) auxquelles participent les salariés de l'entreprise ; la seconde recense d'éventuelles formes alternatives de conflit (manifestation, pétition, etc.).

Du fait des changements apportés dans le questionnaire portant sur 2012, soit par l'ajout de nouvelles questions, soit par un changement de niveau d'interrogation, les évolutions des indicateurs par rapport aux années précédentes doivent s'interpréter avec prudence. Les indicateurs sur la négociation collective les plus concernés sont les suivants : le taux de négociation collective, le taux d'aboutissement, les thèmes de négociations et d'accords.

## LES DONNÉES ADMINISTRATIVES SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET TEXTES ASSIMILÉS

### De l'obligation de dépôt des accords collectifs...

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail, un accord collectif d'entreprise doit, pour être valable, être déposé à l'expiration du délai d'opposition, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de signature. Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du conseil de prud'hommes.

Cette obligation de dépôt concerne les accords collectifs et avenants à des accords antérieurs signés par des délégués syndicaux, mais également les textes suivants :

- les déclarations de dénonciation (art. L. 2261-10) et d'adhésion (art. L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion (art. L. 2261-5) ;
- les révisions et les renouvellements des accords conclus avec des salariés mandatés ou des délégués du personnel dans le cadre de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négocier ;
- les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, dans le cadre prévu par le code du travail ;
- les accords conclus avec un salarié mandaté dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant élu du personnel.

### ...à celle d'autres textes assimilés, qui ne sont pas nécessairement signés par des délégués syndicaux ou élus du personnel

Plus récemment, des textes non signés par les représentants du personnel et ne résultant pas nécessairement d'un processus de négociation ont fait l'objet d'une obligation de dépôt auprès des unités territoriales des Direccte.

Il s'agit :

- de textes relatifs à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale conclus selon des modalités dérogatoires (avec des représentants élus du personnel ou après ratification par les deux tiers du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et L. 3323-4) ;
- d'accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités dérogatoires prévues par le code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum auprès des salariés ;
- depuis 2009, de plans d'action sur l'emploi des salariés âgés conclus dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 ;
- depuis 2011, de plans d'action sur la pénibilité de l'emploi, conformément à ce que prévoit la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ainsi que de décisions unilatérales et textes ratifiés par référendum auprès des salariés définissant les modalités de distribution d'une prime de partage des profits (article premier de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011).
- depuis le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action sur l'égalité professionnelle doivent également être déposés.

Tous modes de conclusion confondus (accords, décisions unilatérales, référendum), 90 000 textes ont ainsi été signés dans les entreprises françaises en 2012, puis déposés auprès des services du ministère ; 60 % sont des accords (tableau A).

### Le système de collecte des données sur les accords d'entreprise

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et sur la lecture des textes déposés dans les unités territoriales des Direccte, les services administratifs du ministère du travail identifient et enregistrent certaines caractéristiques des accords déposés par les entreprises. Ces enregistrements visent à produire des récépissés qui entérinent l'acte de dépôt mais ne valident pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues).

Le recensement thématique du contenu des accords permet le plus souvent d'identifier uniquement le ou les principaux thèmes abordés. Des thèmes abordés de manière secondaire peuvent ne pas être recensés.

Tableau A • Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2012

	Textes signés (ou établis) en 2012	Variation entre 2011 et 2012 (en %)
Accords d'entreprise ou textes assimilés signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS), ou des salariés mandatés.....	53 982	+11
Dont : textes signés des DS ou salariés mandatés.....	41 768	+6
textes signés par des élus du personnel.....	12 214	+31
Textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3 des salariés, et décisions unilatérales.....	35 796	+4
Dont : textes ratifiés par référendum à la majorité des 2/3.....	17 613	-4
décisions unilatérales de l'employeur.....	18 183	+13
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude.....	699	+28
Textes inexploités (erreurs, incohérences).....	108	-42
<b>Total des textes enregistrés.....</b>	<b>90 477</b>	<b>+8</b>
<b>Total des textes enregistrés et exploités.....</b>	<b>90 585</b>	<b>+8</b>

Champ : accords d'entreprises et autres textes enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2013.

Source : Dares, base des accords.



### **Des données sensiblement différentes de celles publiées dans le bilan de la négociation collective**

En moyenne, il s'écoule 55 jours entre la date de dépôt d'un accord et la date de saisie ; la moitié des accords sont enregistrés 33 jours après leur dépôt (délai médian).

Les données utilisées pour la réalisation du bilan annuel de la négociation collective (Direction Générale du Travail) sont provisoires et ne concernent que les textes enregistrés au plus tard au 31 décembre de l'année étudiée. Ce Dares Analyses tient compte des textes enregistrés jusqu'à un an après leur date de signature et des textes sur l'épargne salariale déposés à Paris, non disponibles au 31 décembre. Par ailleurs, les données présentées dans ce document concernent – sauf mention contraire – les accords signés par l'ensemble des représentants du personnel (élus et délégués syndicaux) quand le bilan de la négociation collective privilégie l'analyse, notamment par thèmes, des accords signés par des délégués syndicaux uniquement.

### **De l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise aux enregistrements administratifs des accords : précautions méthodologiques pour la comparaison des données sur l'activité conventionnelle**

Les enregistrements administratifs permettent le dénombrement d'accords et autres textes assimilés alors que les données d'enquête permettent d'évaluer **des proportions d'entreprises ayant négocié ou signé un accord**. Parce qu'une même entreprise peut signer plusieurs accords, parfois sur un même thème, les volumes et évolutions observées peuvent différer de façon plus ou moins conséquente d'une source à l'autre.

La liste des thèmes de négociation et d'accords proposée dans le questionnaire ACEMO DSE est par ailleurs réduite à des catégories assez vastes (salaires et primes, épargne salariale, temps de travail, emploi, conditions de travail, égalité professionnelle, autre(s) thème(s)). Les thèmes suggérés ont plus de chances d'être recensés que ceux qui ne sont pas listés, la modalité « autre(s) thème(s) » n'étant pas systématiquement cochée et encore moins souvent renseignée. L'identification des thèmes réalisée lors de l'enregistrement administratif des accords renvoie quant à elle à un processus bien différent qui repose sur l'analyse des textes par les services du ministère à partir d'une grille thématique plus précise et complète (plus de 30 thèmes, qui sont agrégés en grandes familles thématiques à l'occasion du traitement statistique).

Enfin, le champ de l'enquête Acemo DSE est différent de celui de la base des accords : il couvre les entreprises du secteur marchand non agricole d'au moins 10 salariés, quand les enregistrements administratifs recensent les accords et autres textes de l'ensemble des entreprises, sans limitation de taille ni de secteur d'activité.

## **LES RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES SELON L'ENQUÊTE ACEMO TPE**

L'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises (Acemo TPE) s'adresse aux entreprises de 1 à 9 salariés du secteur marchand non agricole (encadré 1) et recueille des informations globales sur le type d'emploi, la convention collective appliquée, la durée du travail, le recours aux heures supplémentaires, le nombre de salariés et de non-salariés, les dispositifs d'épargne salariale, etc. Par ailleurs, pour chaque salarié de l'entreprise, sont collectées des informations sur la forme d'emploi (temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat aidé), sur la durée du travail et le fait d'être bénéficiaire ou non de la revalorisation du Smic [4]. Suite à la refonte de cette enquête, un court module relatif aux relations professionnelles dans les TPE a été introduit dans l'édition 2013. Il a vocation à être adressé aux entreprises tous les 4 ans. Les questions sur les relations professionnelles visent principalement à déterminer en quelle mesure et de quelle manière (individuelle ou collective) les salariés des TPE sont associés aux décisions de l'entreprise sur quatre grands thèmes susceptibles de les concerner : salaires, gestion de l'emploi, temps de travail et conditions de travail.

### **En 2012, les décisions concertées avec les salariés sont minoritaires dans les TPE**

Plus d'1 million d'entreprises de 1 à 9 salariés (TPE) emploient 3 millions de salariés (hors intérimaires et stagiaires) en 2012, soit près de 20 % des salariés du secteur concurrentiel. Etant en-dessous des seuils légaux définissant des obligations pour l'employeur en matière de représentation des salariés, les TPE ne disposent pas, en principe, de représentants du personnel et ne sont pas concernées par la négociation collective au sens du droit du travail (1). Les relations entre salariés et employeurs s'y effectuent le plus souvent directement et de façon informelle.

Les règles qui s'appliquent aux salariés y sont donc souvent décidées par l'employeur, seul ou dans le cadre d'échanges individuels avec les salariés. Dans les entreprises de 2 à 9 salariés (2) déclarant avoir pris des décisions sur tout ou partie des thèmes proposés, seules 28 % déclarent avoir « le plus souvent » consulté les salariés collectivement (éventuellement représentés par un ou plusieurs d'entre eux) sur au moins l'un des thèmes.

(1) Celles qui appartiennent à un groupe (5 % d'après l'enquête) ou à une unité économique et sociale (1 %) peuvent toutefois à ce titre éventuellement bénéficier de négociations collectives menées avec des représentants du personnel à un autre niveau que celui de l'entreprise.

(2) Les entreprises d'un seul salarié, par définition non concernées par les questions sur la consultation « collective » des salariés, ont été exclues des calculs.

### Encadré 3 (suite et fin)

Dans les plus petites des TPE, la notion de collectif salarié a, par définition, peu de sens. Les décisions y sont prises dans leur grande majorité par la direction de manière unilatérale ou dans le cadre d'échanges individuels avec le ou les salariés présents. Dans les plus grandes TPE par contre, l'expression collective et surtout l'intérêt d'une représentation par l'intermédiaire « d'un ou plusieurs salariés représentant les autres » sont légèrement plus importants : 30 % des TPE de 5 à 9 salariés qui ont pris des décisions l'ont fait « le plus souvent » en association avec leurs salariés sur au moins l'un des thèmes, 8 % signalant des formes de représentation du collectif par un ou plusieurs salariés (contre 5 % des TPE de 2 à 4 salariés).

C'est sur le thème des salaires (hors primes) que les décisions sont le plus souvent prises par la direction sans consultation collective des salariés (dans 92 % des TPE signalant des décisions sur ce thème) suivi par le thème de la gestion de l'emploi. Les décisions prises sur le temps de travail et, surtout, sur les conditions de travail associent davantage les salariés collectivement (respectivement de 21 % à 32 % des TPE signalant des décisions sur ces thèmes) (tableau A).

Tableau A • Origine principale de la décision dans les TPE de 2 à 9 salariés

En % d'entreprises

	Thèmes			
	Salaires (hors primes)	Gestion de l'emploi	Temps de travail	Conditions de travail
Entreprises signalant une décision sur chaque thème .....	59	53	45	46
<b>Lorsque des décisions ont été prises, elles l'ont été le plus souvent</b>				
Par la direction .....	92	87	79	68
En concertation avec les salariés .....	8	13	21	32
<i>avec un ou des salariés représentant les autres</i> .....	2	4	3	4
<i>avec l'ensemble des salariés</i> .....	6	9	17	28

Lecture : 59 % des TPE d'au moins 2 salariés ont pris des dispositions sur les salaires. Ces décisions ont été prises par la direction sans concertation avec les salariés dans 92 % des TPE concernées.

Champ : ensemble des entreprises de 2 à 9 salariés (sauf stagiaires, intérimaires) hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises de mars 2013.



### Encadré 4

## LE CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect des règles en vigueur relatives à la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets.

### Le rôle des représentants des salariés dans la négociation collective

Historiquement, c'est aux délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical sans que l'employeur ne s'y oppose (le délégué syndical doit néanmoins avoir obtenu 10% des voix aux dernières élections professionnelles). Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

Depuis les années quatre-vingt-dix, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les accords sur l'épargne salariale bénéficient à ce titre de modalités de conclusion plus souples et peuvent sous certaines conditions être ratifiés par des élus du personnel. Un salarié mandaté par une organisation syndicale peut participer aux négociations dès lors qu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentant du personnel. D'autres dispositions plus récentes qui dérogent au principe du monopole syndical en matière de négociation d'entreprise sont retranscrites dans le tableau A.

### Les obligations de négocier

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier. Les obligations et incitations les plus récentes apparaissent ci-dessous.

Tableau A • Récapitulatif des évolutions législatives majeures les plus récentes en matière de négociation collective (jusqu'à l'année 2012)

Texte	Thème	Application	Description
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Salaires et primes	À partir de 2009	Certains <b>allègements de cotisations sociales employeurs</b> (notamment : exonérations générales de cotisations ciblées sur les bas salaires, exonérations applicables dans les ZRR, ZFU, ZRU et bassins d'emploi à redynamiser - BER) sont désormais conditionnés au <b>respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise</b> . Si l'employeur n'a pas rempli son obligation, le montant de ces allègements et exonérations sera diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année ; ce montant sera diminué de 100 % si l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective	À partir de 2009	Pour qu'un accord collectif d'entreprise soit valide, les organisations syndicales signataires doivent, depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2009, avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections professionnelles. Par ailleurs, la loi modifie les conditions de représentativité des syndicats, et plus particulièrement les <b>conditions de désignation des délégués syndicaux</b> . La modification du « paysage syndical » dans les entreprises ayant organisé des élections professionnelles sous le nouveau régime, à partir de 2009, ou la perspective de changements liés à des élections futures, peut avoir influencé la tenue et l'aboutissement de négociations collectives. Les effets de cette loi affecteront les modes de négociation dans l'ensemble des entreprises une fois qu'un cycle électoral complet se sera écoulé, soit en 2013.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Temps de travail	À partir de 2009	La <b>hiérarchie des normes</b> sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps) est modifiée et donne à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche qui devient subsidiaire.
Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	Négociation collective, possibilités dérogatoires	À partir de 2010	Cette loi rend possible les <b>négociations collectives avec des instances représentatives du personnel élus</b> dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte. Tout accord doit néanmoins être validé par une commission paritaire de branche dans un délai de quatre mois. Cette loi a également rendu obligatoire la <b>négociation sur les carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales</b> et l'exercice de leurs fonctions dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
Loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale	Salaires et primes	À partir de 2011	L'augmentation des dividendes attribués aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes versés les deux années précédentes doit s'accompagner du versement aux salariés d'une <b>prime de partage des profits</b> . Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe.  La mesure est <b>obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus</b> et facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe, négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. <b>À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur</b> . Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit directement, à l'initiative de l'entreprise, soit par accord collectif. La date limite de signature des textes est fixée au 31 octobre 2011 pour les entreprises et groupes assujettis dont les assemblées générales autorisant l'attribution de dividendes se sont déroulées entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 juillet 2011. Les entreprises et groupes attribuant des dividendes après le 31 juillet 2011 doivent établir un texte dans les 3 mois qui suivent la date de l'assemblée générale. La prime, lorsqu'elle est versée dans les conditions précitées, est <b>exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à hauteur de 1 200 euros</b> par an et par salarié et à l'exception de la CSG, de la CRDS, et du « forfait social ».
Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Conditions de travail	À partir de 2011	Obligation d'établir des <b>accords et plans d'action</b> sur la « <b>prévention de la pénibilité</b> », pour les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels définis dans les articles L.4124-3-1 et D.4121-5 du Code du travail au titre des « contraintes physiques marquées », d'un « environnement agressif » et de « certains rythmes de travail ».  Les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche, <b>qui n'auraient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au 1<sup>er</sup> janvier 2012</b> s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % des salaires ou gains des salariés exposés. Les accords ou plans de prévention de la pénibilité sont établis pour une durée maximale de trois ans.
Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites	Egalité professionnelle	2011	L'article 99 de la loi n° 2010-1330 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 <b>entreprises d'au moins 50 salariés</b> qui ne seraient pas couvertes par un <b>accord</b> ou un <b>plan d'action</b> relatif à l'égalité professionnelle au <b>1<sup>er</sup> janvier 2012</b> .

## LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature de respectivement 57 % et 49 % des accords d'entreprise ou avenants signés par des délégués syndicaux (tableau A). Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel (1) (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ratifient entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise.

Ces écarts entre taux de signature des différentes organisations dépendent fortement du degré d'implantation des organisations syndicales dans les entreprises où les accords sont conclus. La propension à signer, c'est-à-dire le taux de signature de chaque organisation calculé conditionnellement à la participation de délégués la représentant aux négociations, permet de neutraliser ce paramètre. Elle témoigne ainsi d'écarts beaucoup plus ténus : la propension à signer oscille entre 85 % pour les délégués de la CGT lorsqu'ils sont présents et 93 % pour ceux de la CFDT.

Tableau A • Taux de signature d'accords par organisation syndicale et propension à signer

En %

	Taux de signature	Propension à signer
	(% de textes signés par les délégués syndicaux de chaque organisation)	(% de textes signés lorsqu'au moins un DS de l'organisation est présent aux négociations)
CGT.....	49	85
CFTC.....	21	90
CFDT.....	57	93
CFE-CGC.....	33	92
CGT-FO.....	36	90
Autres syndicats.....	15	-

Note : Il n'est pas possible, à partir des informations collectées, de calculer la propension à signer des autres syndicats.

Champ : textes signés par les délégués syndicaux en 2012 et enregistrés par le ministère du travail au 31/12/2013.

Source : Dares, base des accords.

(1) Résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles.

