

Document d'études

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

DARES

Numéro 163

Août 2011

Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ?

Un panorama des acteurs,
des textes et des thématiques
entre 2005 et 2008

par

Antoine NABOULET
(Dares)

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs et ne
représentent pas la position de la DARES



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

SOMMAIRE

Résumé	4
Introduction	7
I. Contexte juridique, sources statistiques et données de cadrage.....	11
I.1. Contexte juridique sur la négociation collective d'entreprise.....	11
I.1.1. Repères fondamentaux	11
I.1.2. Le contexte juridique de l'étude : les lois de 2004 et 2008.....	12
I.2. Les données : mise en perspective de deux sources complémentaires	15
I.2.1. Les données administratives sur les accords et autres textes	15
I.2.2. Les données d'enquêtes annuelles sur la négociation collective	17
I.2.3. Les limites de l'étude	18
I.3. Vue d'ensemble sur la négociation collective et les accords d'entreprise de 2005 à 2008	19
I.3.1. 15% des entreprises de 10 salariés ou plus ouvrent au moins une négociation annuelle.....	19
I.3.2. Les accords et autres textes conclus entre 2005-2008 : vision d'ensemble	23
II. La négociation collective avec des délégués syndicaux	27
II.1. La place des délégués syndicaux dans la négociation d'entreprise	27
II.1.1. Les délégués syndicaux, principaux acteurs de la négociation.....	27
II.1.2. Les accords et autres textes signés par des délégués syndicaux	32
II.1.3. Les entités économiques couvertes par les accords et autres textes	35
II.2. Le contenu thématique de la négociation collective avec les délégués syndicaux.....	38
II.2.1. Hiérarchie des thèmes et incidence des incitations légales.....	38
II.2.2. La couverture des entreprises selon les thèmes des accords.....	42
II.3. Le poids des différentes organisations syndicales dans la signature d'accords d'entreprise	43
II.3.1. Les organisations syndicales et leur représentativité en 2005-2008.....	43
II.3.2. Les syndicats signataires entre 2005 et 2008.....	44
II.3.3. Hausse du taux de signature et dynamique d'implantation syndicale	46
III. Les alternatives à la négociation d'accords d'entreprise avec des délégués syndicaux ..	50
III.1. Vue d'ensemble.....	50
III.1.1. Le contexte favorisant le développement de ces alternatives.....	50
III.1.2. Le poids important des textes conclus sans délégués syndicaux.....	51
III.2. Les accords collectifs conclus avec les instances élues	52
III.2.1. Rappel du cadre légal de la négociation avec les instances élues	52
III.2.2. La négociation avec les élus concerne essentiellement l'épargne salariale.....	53
III.2.3. Le mandatement : une pratique devenue très rare	56
III.3. Du référendum à la décision unilatérale.....	57
III.3.1. La consultation des salariés par référendum.....	57
III.3.2. Les décisions unilatérales des employeurs	60
Conclusion.....	62

Je remercie Catherine Bloch-London, Hélène Garner, Sébastien Roux, Béatrice Sédillot et Vincent Tiano pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées. Les propos tenus dans ce document d'études n'engagent cependant que l'auteur.

RESUME

Au cours des 15 dernières années, la négociation collective d'entreprise a fréquemment été mobilisée par les pouvoirs publics pour inciter les entreprises à mettre en place certaines dispositions telles que la réduction du temps de travail, le développement de l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, ou encore l'emploi des seniors. Au-delà de la négociation collective traditionnelle entre employeurs et délégués syndicaux, de multiples formes de dialogue social impliquant différents types d'acteurs (représentants du personnel élus, salariés sollicités par référendum...), ont été suscitées afin de favoriser une régulation collective construite au niveau des entreprises, y compris lorsque celles-ci sont de petite taille.

Ce document d'étude vise à faire un état des lieux de la négociation collective d'entreprise en France, sur la période 2005-2008, soit entre les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 qui ont significativement fait évoluer le cadre juridique des relations professionnelles.

L'étude s'appuie simultanément sur deux sources d'informations complémentaires, l'une administrative sur les accords collectifs d'entreprise, l'autre statistique sur les pratiques de négociation des entreprises (enquête Acemo annuelle de la Dares). Cette double entrée permet de retracer la dynamique d'ensemble de la négociation collective d'entreprise sur la période 2005-2008 et d'analyser les multiples configurations auxquelles elle renvoie, tant en termes d'acteurs impliqués dans la négociation (délégués syndicaux, représentants du personnel élus...), que de types de textes (accords collectifs et avenants, désaccords, décisions unilatérales...) ou de thématiques abordées.

L'étude met en évidence l'importance de la négociation collective d'entreprise sur la période, notamment au regard du nombre croissant d'accords collectifs et autres textes assimilés conclus. Ce développement quantitatif ne repose qu'en partie sur la dynamique propre à la négociation collective d'entreprise au sens classique du terme, c'est-à-dire celle qui renvoie à un processus institutionnalisé de rencontre entre l'employeur et des délégués syndicaux autour de thèmes centraux qui sont d'abord les salaires et le temps de travail. Les accords conclus avec des délégués syndicaux ne concernent qu'une partie des entreprises françaises : celles de grande taille, où les syndicats sont présents, et qui couvrent ainsi environ 7 millions de salariés du secteur marchand. Cette composante classique est stimulée tout au long de la période 2005-2008 par la multiplication d'obligations légales de négocier sur divers thèmes (par exemple égalité salariale entre hommes et femmes, emploi des travailleurs handicapés, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, emploi des salariés âgés...).

Les accords et textes assimilés conclus avec des représentants élus du personnel, ceux ratifiés par référendum et ceux résultant d'une décision unilatérale de l'employeur, constituent l'autre composante importante de la production conventionnelle des entreprises entre 2005 et 2008. Cette partie de l'activité conventionnelle reflète essentiellement le poids croissant de l'épargne salariale, qui constitue un domaine à part de la négociation collective en raison de ses modes spécifiques de conclusion d'accords et des incitations fiscales et sociales qui lui sont associées. Des dispositifs salariaux ponctuels (tels que le versement d'une prime exceptionnelle de 1000 euros en 2008), dès lors qu'ils sont adossés aux règles spécifiques de l'épargne salariale, contribuent également à faire fortement fluctuer le volume annuel de ces accords et autres textes.

Au final, l'étude met en exergue le fait que le dynamisme quantitatif de la négociation collective d'entreprise sur la période récente est très largement le fruit, en France, d'une forte stimulation des pouvoirs publics, qui mobilisent de plus en plus fréquemment ce canal pour déployer leurs politiques sur des sujets précis ou des populations de salariés particulières, de façon temporaire ou pérenne. La multiplication d'obligations légales de négocier ou d'incitations financières ponctuelles, contribue « mécaniquement » à augmenter l'activité conventionnelle classique dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, mais engendre également la production d'accords occasionnels dans les entreprises de taille réduite qui n'ont pas l'habitude de la négociation collective.

INTRODUCTION

Au cours des 15 dernières années, la négociation collective d'entreprise a été de plus en plus fréquemment mobilisée par les pouvoirs publics afin d'inciter les entreprises à mettre en place certaines dispositions telles que la réduction du temps de travail, le développement de l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, ou encore l'emploi des seniors. Au-delà de la négociation collective au sens traditionnel du terme (entre employeurs et délégués syndicaux), de multiples formes de dialogue social ont été suscitées afin de favoriser une régulation collective construite au niveau des entreprises, y compris lorsque celles-ci sont de petite taille. Cette impulsion a pris la forme de nouvelles obligations de négocier et de nouvelles possibilités de négocier et ratifier des accords avec d'autres acteurs que les délégués syndicaux (représentants élus des salariés voire directement par référendum). Enfin, les décisions unilatérales de l'employeur tendent à être prises en compte à l'égal des accords issus de négociations pour la mise en place de certains dispositifs (plan d'épargne, plans d'action ...).

Parallèlement, le cadre légal de la négociation collective a subi des modifications progressives, avec notamment deux lois qui, en 2004¹ et 2008², ont eu pour objectif de donner aux normes négociées par les partenaires sociaux une place plus importante et une plus grande légitimité. Ces deux lois ont en commun de reprendre ou de s'inspirer d'accords nationaux interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux³. Les réformes ainsi engagées ont visé d'une part à renforcer la représentativité des signataires des accords collectifs, par la mise en place d'un droit d'opposition majoritaire puis par de nouvelles règles établissant la représentativité des délégués syndicaux sur une base électorale. D'autre part, elles ont visé à donner aux accords d'entreprise une plus grande autonomie vis-à-vis des accords de branche et du code du travail.

Le suivi statistique de l'activité conventionnelle des entreprises revêt dans ce contexte une importance accrue, afin d'évaluer la mise en œuvre de certains dispositifs d'action publique renvoyant à la négociation collective et d'apprécier le dynamisme des relations professionnelles. Il nécessite cependant de s'interroger sur l'objet social supposé être mesuré. En France, dans son acception traditionnelle, la négociation collective désigne un processus formalisé et largement encadré par le code du travail de rencontre entre représentants des salariés et de la direction, dans le but d'aboutir à un accord collectif. Elle sous-tend donc une capacité des représentants des salariés à influencer la norme collective produite⁴, leur rôle n'étant pas que consultatif.

Cette définition fait apparaître la négociation collective comme une des formes possibles du dialogue social, terme plus général qui recouvre d'autres formes institutionnalisées de relations entre employeurs et représentants des salariés (procédures d'information, de consultation ou encore de concertation) ainsi que les relations collectives non-institutionnalisées ou informelles. La négociation se distingue des autres formes de dialogue social par le fait qu'elle est intrinsèquement liée au concept d'accord collectif (écrit) : en tant que source de droit conventionnel celui-ci tire sa valeur de la légitimité de ses signataires. Autrement dit, la négociation collective suppose que les représentants des salariés y prenant part disposent d'une légitimité leur permettant de conclure (signer) des accords, c'est-à-dire d'engager l'ensemble du collectif de salariés. Cette légitimité peut leur être apportée par des élections ou bien, dans une logique descendante, leur être attribuée par les pouvoirs publics. Ainsi, jusqu'à la loi du 20 août 2008, cinq

¹ Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

² Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

³ La loi du 4 mai 2004 transpose en droit les principales dispositions de l'accord du 20 septembre 2003 visant à moderniser le système de formation professionnelle et s'inspire de l'accord du 16 juillet 2001 (non signé par la Confédération générale du travail, CGT) sur les voies et les moyens de la négociation collective, issu du processus de « refondation sociale » initié par le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF). La loi du 20 août 2008, reprend quant à elle très largement les dispositions prévues dans la « position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme », signée par le MEDEF et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) pour les organisations d'employeurs, la CGT et la Confédération française démocratique du travail (CFDT) pour les syndicats de salariés.

⁴ La norme correspond ici à l'ensemble des règles régissant le travail des salariés (salaires, conditions de travail, ...).

confédérations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité au plan national, permettant à tous les syndicats qui leur étaient affiliés de mener des négociations dans les entreprises, indépendamment de leur audience locale.

Le suivi statistique de la négociation collective dans les entreprises ne peut aujourd'hui se limiter à évaluer les seuls accords collectifs signés par des délégués syndicaux. La négociation collective d'entreprise recouvre de fait une assez large variété de pratiques d'entreprise, et se concrétise par la production de différents types de textes au-delà des accords collectifs stricto sensu. En effet, entre un accord collectif multi-thématiques, négocié et signé par plusieurs délégués syndicaux appartenant à des organisations différentes dans une grande entreprise ou un groupe, et la mise en place à l'initiative de l'employeur, d'un plan d'épargne entreprise dans une entreprise employant moins de cinq salariés et sans représentant du personnel, il existe tout un continuum de situations qui renvoient de près ou de loin à divers « degrés » de « négociation collective ».

Dans ce contexte, ce document d'étude vise à dresser un panorama statistique de la négociation collective d'entreprise « au sens large » en France, sur la période 2005-2008⁵. L'analyse détaillée de cette période ne vise pas tant à étayer l'hypothèse d'une progression continue de la négociation collective d'entreprise, ou d'une décentralisation croissante de la régulation conventionnelle, que de mettre en évidence les mécanismes et facteurs institutionnels qui soutiennent la production d'un droit conventionnel de plus en plus important au sein même des entreprises. L'analyse permet notamment de souligner à quel point, au moins sur un plan quantitatif, la dynamique du dialogue social en entreprise sur la période récente repose sur une forte stimulation de la part des pouvoirs publics, au travers de mesures publiques, temporaires ou pérennes, ciblées sur des thèmes particuliers et renforcées par des incitations financières. Le dynamisme de la négociation collective d'entreprise entre 2005 et 2008 est ainsi vraisemblablement davantage le reflet de ce foisonnement de contraintes ou incitations légales à négocier, que l'expression d'un développement autonome et « spontané » de la démocratie sociale dans les entreprises.

Le choix de la période d'étude, à savoir les années 2005 à 2008, tient d'abord au fait qu'il s'agit d'une période charnière, entre la loi du 4 mai 2004 relative « à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », et la loi du 20 août 2008 portant « rénovation de la démocratie sociale ». Ces deux lois ont significativement modifié certaines règles de la négociation, mais entre les deux le contexte juridique est resté relativement stable.⁶

L'accent mis sur cette période tient également au fait que l'on dispose, à partir de 2005 et pour chaque année jusqu'en 2008, de deux sources de données complètes et complémentaires sur la négociation collective d'entreprise. La première est constituée des données administratives sur l'ensemble des *accords d'entreprise et autres textes assimilés* (voir glossaire en annexe) signés sur la période 2005-2008. Ces données, issues du dépôt de ces textes auprès des services déconcentrés du ministère du Travail, permettent d'aborder la négociation collective d'entreprise sous l'angle des différents textes formels qui en sont l'émanation. La seconde source statistique est l'enquête annuelle « Activité et condition d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) » sur la représentation des salariés, la négociation collective et les conflits dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand. Cette enquête, réalisée par la Dares depuis 2005, apporte un éclairage annuel sur les entreprises engageant des négociations collectives, sur les acteurs y prenant part et les accords thématiques qui peuvent en résulter⁷.

⁵ Ce panorama sur quatre années vient ainsi compléter et mettre en perspective les analyses produites annuellement par la Dares sur la négociation collective, ses acteurs et ses thématiques (cf. publications de la Dares sur l'évolution annuelle de la négociation collective et des grèves dans les entreprises du secteur marchand et publication par le Ministère du travail du « Bilan de la négociation collective » (DGT/Dares) à partir de données partielles et provisoires concernant les accords d'entreprise).

⁶ La loi du 20 août 2008 étant celle qui a potentiellement modifié le plus profondément les règles de la négociation collective, il apparaît d'autant plus utile de dresser un panorama structurel à l'aube de son entrée en vigueur.

⁷ Elle permet également de mesurer les conflits dans les entreprises et d'estimer le nombre de journées de grèves dans le secteur

La mise en perspective sur quatre années des deux sources permet de dresser un bilan statistique de la production conventionnelle au sein des entreprises durant la période 2005-2008⁸, tout en vérifiant que ces sources conduisent à des messages convergents malgré des méthodologies différentes.

Sur le plan méthodologique, il était possible d'aborder empiriquement la négociation collective d'entreprise de multiples façons : par ses acteurs, syndicaux ou non, par ses thèmes (salaires, organisation du travail...), par les différentes formes de textes qui peuvent en découler (accords collectifs écrits, avenants, désaccords, décisions unilatérales...) ou encore par les entités au sein desquelles elle est menée (sites, établissements, entreprises, groupes...). Toute la difficulté d'une analyse empirique agrégée de la négociation collective réside dans le fait qu'en fonction des combinaisons entre acteurs/thèmes/type de texte/entité, on a en réalité affaire à des formes de dialogue social très hétéroclites.

Partant du principe que la condition première de toute forme de négociation collective est l'existence d'acteurs représentant les intérêts des salariés et de la direction, ce document d'étude est articulé autour des types d'instances représentatives, syndicales ou élues, y prenant part et - ce qui en découle - des types de signataires des *accords collectifs et autres textes assimilés* (voir glossaire en annexe 1).

Cette entrée par les acteurs de la négociation semble la plus à même de rendre compte de la diversité des formes de négociation collective, notamment sous l'angle statistique. L'identification des types d'acteurs participant aux négociations ou signant les accords (délégués syndicaux, élus, salariés...) ne suffit certes pas à présumer de la qualité ou de l'intensité du processus effectif de négociation dans les entreprises. Elle permet néanmoins de faire apparaître en quoi le droit conventionnel résulte aujourd'hui à la fois des formes traditionnelles de négociation dans les entreprises (c'est-à-dire entre employeurs et syndicats), et de formes de négociation plus difficiles à qualifier car adossées, pour des thématiques particulières (épargne salariale notamment), à des modalités spécifiques de ratification des accords et à des incitations publiques ponctuelles.

La première partie du document est consacrée à la description du cadre légal de la négociation collective sur la période d'intérêt, et à la présentation détaillée des sources statistiques mobilisées. S'ensuit un premier panorama statistique global de la négociation collective d'entreprise sur la période 2005 à 2008, à l'aide des deux types de données disponibles. Ce panorama d'ensemble fournit divers ordres de grandeur sur l'activité de négociation des entreprises, mais fait apparaître également les limites d'une approche trop agrégée, qui ne permet pas d'apprécier la pluralité des situations associées à la notion de « négociation collective ». La suite du document procède ainsi à une analyse plus détaillée de la négociation collective d'entreprise, articulée autour des types d'acteurs qui, du côté des salariés, peuvent y prendre part et in fine être signataire d'accords.

La seconde partie du document est consacrée aux caractéristiques des négociations collectives entre les employeurs et les représentants des organisations syndicales implantées dans les entreprises qui ont historiquement en France un rôle central dans la négociation collective. Il s'agit d'évaluer l'importance de cette composante « traditionnelle » de la négociation collective, en analysant d'une part son ampleur et sa dynamique au sein des entreprises, et d'autre part son contenu et ses résultats : thèmes abordés dans les accords, types d'entités économiques couvertes, place des différents syndicats de salariés.

marchand.

⁸ Dans le « Bilan de la négociation collective » produit annuellement par le ministère du Travail, les données publiées sur les accords d'entreprises et textes assimilés conclus au cours de l'année écoulée sont partielles et provisoires, en raison des délais de collecte. Les données définitives ne peuvent être établies qu'avec plusieurs mois de recul. Les données présentées ici, sur la période 2005-2008, ont l'intérêt d'être définitives et quasi exhaustives, donnant ainsi une meilleure vision d'ensemble que celles produites dans les Bilans annuels.

La troisième partie est consacrée aux autres formes de « négociations collectives » qui ne reposent pas sur les délégués syndicaux, et qui aboutissent à la production de normes conventionnelles ou unilatérales dans les entreprises. L'objectif est ainsi de rendre compte des négociations impliquant des représentants élus du personnel, mais également celles impliquant l'ensemble des salariés lorsqu'ils sont amenés à ratifier directement des projets d'accords collectifs. Il s'agit enfin de rendre compte des normes collectives produites de façon unilatérale par les employeurs dans certains domaines. En effet, bien qu'une décision émanant unilatéralement de l'employeur puisse sembler relever d'un autre registre que celui de la négociation, il est pertinent d'analyser comment elle s'imbrique en réalité dans le droit de la négociation collective et peut constituer, sous différentes formes (plan d'épargne, plans d'action), un substitut ou un complément à l'accord collectif.

L'analyse des différentes formes de « négociations collectives » qui ne reposent pas sur les délégués syndicaux permet de montrer qu'elles relèvent essentiellement du champ de l'épargne salariale. Elle permet in fine de rendre visible le « halo » de normes conventionnelles produites dans les entreprises que l'on désigne souvent de façon indifférenciée comme « la négociation collective d'entreprise ».

I. CONTEXTE JURIDIQUE, SOURCES STATISTIQUES ET DONNEES DE CADRAGE

La présentation du cadre juridique a pour objectif de rappeler les éléments principaux caractérisant le système français de négociation collective dans les entreprises, et de détailler les modifications apportées par la loi du 4 mai 2004 à ce système. La loi du 20 août 2008 est présentée de façon succincte étant donné qu'elle n'a a priori qu'un impact limité sur les pratiques de négociation entre 2005 et 2008.

Après une présentation des deux sources de données exploitées (administrative et statistique), une première série de résultats retrace l'activité de négociation des entreprises entre 2005 et 2008. Ces résultats demeurent globaux, agrégeant négociations et accords d'entreprises de tous types, sans distinction fine des acteurs impliqués et des thématiques abordées.

I.1. CONTEXTE JURIDIQUE SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

I.1.1. REPERES FONDAMENTAUX

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du Code du Travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets⁹. La négociation collective d'entreprise est encadrée par le Code du Travail, qui définit notamment les parties prenantes à la négociation, les conditions devant garantir la loyauté des négociations, et les conditions de validation de l'accord (ou du désaccord final).

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. Le principe de base du droit du travail veut que chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de plus de 49 salariés puisse y désigner un délégué syndical parmi les salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives ne peuvent désigner comme délégué syndical qu'un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat.

La distinction ci-dessus explique en partie que la présence de délégués syndicaux est plus fréquente dans les entreprises de 50 salariés ou plus ; il en découle un lien fort mais pas mécanique entre taille des entreprises et négociation collective.

De cette spécificité découle aussi la définition du champ d'application des différentes formes d'obligations légales de négocier prévues dans le Code du Travail : seules les entreprises où il existe au moins une section syndicale et où un délégué syndical a été désigné sont visées par les différentes obligations légales portant sur l'ouverture de négociations collectives. Il s'agit d'une obligation d'engager des négociations et non de conclure un accord. La négociation collective doit concerner toute l'entreprise, mais elle peut avoir lieu séparément au niveau des différents établissements ou, en amont, au niveau d'une Unité Économique et Sociale (UES)¹⁰.

La loi Auroux du 13 novembre 1982 a institué la première obligation annuelle de négocier, qui ne concernait alors les salaires effectifs, la durée effective et l'aménagement du temps de travail. S'y sont ajoutés, jusqu'en 2008, la prévoyance santé (en 2000), l'égalité professionnelle et l'épargne salariale (en

⁹ Elle se distingue en cela de la procédure de consultation, qui bien qu'étant une forme de dialogue social entre employeur et représentants des salariés, n'implique pas la coproduction finale d'un accord collectif.

¹⁰ 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).

2001), l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et enfin l'égalité salariale entre hommes et femmes en 2006¹¹.

Depuis 2005, dans les entreprises et les groupes de plus de 300 salariés¹², des négociations triennales sont obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées et enfin sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Il convient enfin de mentionner la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, qui vient renforcer l'obligation de négocier annuellement sur les salaires : elle conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales employeurs dont peuvent bénéficier les entreprises au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise. Ce principe de conditionnalité n'est entré officiellement en vigueur qu'en janvier 2009 : s'il a pu avoir une influence sur l'activité de négociation en 2008, c'est donc moins par son caractère contraignant que par les effets d'annonce qui l'ont précédé tout au long de l'année 2008.

Le « monopole » des syndicats sur la négociation connaît cependant de multiples exceptions. En l'absence de délégués syndicaux, des possibilités de négociation avec des instances élues du personnel ou des salariés spécifiquement mandatés ont été ouvertes¹³. Ces possibilités, développées au cours des années 90, ont notamment été réformées dans un premier temps par la loi du 4 mai 2004 puis par celle du 20 août 2008.

I.1.2. LE CONTEXTE JURIDIQUE DE L'ETUDE : LES LOIS DE 2004 ET 2008

La période étudiée dans ce document est encadrée par deux lois ayant significativement redessiné le contexte juridique de la négociation collective.

En premier lieu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 a modifié les possibilités de négociation avec des acteurs autres que les délégués syndicaux. En l'absence de ces derniers, des négociations peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel ou encore à défaut par des salariés mandatés par des syndicats représentatifs (extérieurs à l'entreprise). Le recours au mandatement apparaît dorénavant comme la dernière alternative, en l'absence de toute forme de représentation collective, alors qu'il était directement mobilisable en l'absence de délégués syndicaux lorsqu'il fut mis en place en 1996, dans le cadre des négociations sur la réduction du temps de travail (loi Robien). La loi du 4 mai 2004 conditionnait cependant la faculté de négocier avec des représentants élus ou un salarié mandaté au fait qu'un accord de branche en prévoyait préalablement les modalités.

Par ailleurs, dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité et au respect de formalités spécifiques. La loi du 4 mai 2004 a notamment étendu le principe du droit d'opposition : un accord signé ne peut être valide que s'il ne rencontre pas l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de la majorité des salariés de l'entreprise. Cette règle se voulait comme une étape intermédiaire avant le passage à principe de majorité d'engagement en voix. La loi du 4 mai 2004 déléguait aux partenaires sociaux au niveau des branches, la faculté de mettre en place un tel

¹¹ Depuis 2008, se sont ajoutés d'autres dispositifs visant à renforcer les obligations de négocier sur les salaires, l'emploi des salariés âgés, l'égalité professionnelle, les risques psychosociaux et la pénibilité.

¹² Ou entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

¹³ Sur des thèmes aussi particuliers que l'épargne salariale ou la protection sociale complémentaire, la faculté de conclure des accords collectifs avec des instances élues ou par consultation directe des salariés existe même en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

principe majoritaire d'engagement, par le biais d'un accord de méthode étendu. Celui-ci devait définir si seul le droit d'opposition s'appliquait ou si les accords devaient être valides sur la base d'une majorité d'engagement calculée par rapport aux voix obtenues par chaque syndicat lors des élections professionnelles. L'accord de méthode devait préciser les modalités exactes de ce dispositif, s'appliquant aux accords conclus ultérieurement dans la branche et/ou à ceux conclus dans les entreprises de son champ.

La loi du 4 mai 2004 a également franchi une étape supplémentaire dans l'articulation et la hiérarchie des normes conventionnelles. Elle a étendu la capacité des entreprises à négocier des accords dits dérogatoires par rapport aux normes de niveaux supérieurs (le code du travail et les conventions collectives ou accords de branche) : les accords d'entreprises peuvent contenir des clauses moins favorables aux salariés que celles prévues par la loi, les accords interprofessionnels ou les conventions collectives de branche. Cette faculté de dérogation est cependant fortement encadrée. D'une part, il n'est pas possible de déroger dans certains domaines (salaires minima, classifications, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle). D'autre part, les branches peuvent explicitement interdire la dérogation dans les accords et conventions conclus après la loi du 4 mai 2004.

La dérogation par rapport à la loi n'est possible que lorsque cette dernière le prévoit et renvoie explicitement à la négociation collective d'entreprise dans un cadre bien précis. Des domaines relevant du contrat de travail (indemnité de fin de contrat pour les CDD, période d'essai pour le travail temporaire) ou de la durée du travail (contingent et taux majoration des heures supplémentaires par exemple), jusque là du domaine réservé de la négociation de branche ou professionnelle, entrent ainsi dans le champ de la négociation d'entreprise.

Enfin la loi du 4 mai 2004 a clarifié le statut de l'accord collectif de groupe, l'adossant partiellement sur celui de l'accord d'entreprise : s'il doit être négocié selon les mêmes conditions de validité que l'accord d'entreprise, il ne peut cependant comporter de clauses dérogatoires par rapport à un accord de branche.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a poursuivi la mutation engagée en 2004, en modifiant les règles de représentativité des organisations syndicales et de négociation des accords collectifs (encadré 1). Les nouvelles règles de représentativité liées aux élections professionnelles ont en théorie pu avoir des conséquences dès 2008, si certaines élections ont amené des organisations syndicales à perdre leur représentativité et à ne plus pouvoir participer aux négociations de fin d'année. En revanche deux autres mesures majeures de cette loi ne sont entrées en vigueur qu'en 2009 et 2010 : l'extension de la possibilité de négocier, en l'absence de délégués syndicaux, avec d'autres représentants du personnel, et la fixation d'un seuil minimum de représentativité pour valider les accords collectifs (les signataires doivent représenter au moins 30% des salariés). Ces mesures n'ont donc a priori pas pu avoir d'effet direct sur la négociation au cours de la période 2005-2008. Cependant, il convient de rappeler que ces mesures résultent de la position commune adoptée par les partenaires sociaux en avril 2008, si bien qu'on ne peut exclure qu'elles aient eu une influence « anticipée » dans certaines entreprises.

Le second volet de la loi du 20 août 2008, portant réforme du temps de travail, peut avoir affecté la négociation collective dès le second semestre 2008 sur ce thème et ses diverses composantes : contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail (notamment modulation), compte épargne temps. Cette loi donne, en matière de temps de travail, une primauté explicite aux accords d'entreprises sur la convention collective de branche. Autrement dit, cette dernière devient subsidiaire, ne s'appliquant qu'en l'absence d'accord établi au niveau de l'entreprise. En renversant explicitement la hiérarchie des normes, la loi du 20 août 2008 marque une étape supplémentaire dans un processus entamé dans les années 80 en matière de temps de travail, consistant à permettre aux entreprises de déroger par la négociation à des dispositions légales ou conventionnelles.

Encadré 1 : La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Jusqu'à la loi du 20 août 2008, la légitimité de ces acteurs syndicaux était fondée soit sur une présomption de représentativité irréfragable (pour ceux représentant les 5 grandes centrales syndicales, CGT, CFDT, FO-CGT, CFTC et CFE-CGC), soit sur une représentativité établie localement sur la base des résultats aux élections professionnelles.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, a modifié significativement les règles de représentativité des syndicats en les adossant à un critère d'audience électorale. Les élections professionnelles permettent dans les entreprises d'élire les représentants du personnel que sont les délégués du personnel et les salariés élus au comité d'entreprise ou d'établissement. Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil de taille, d'établissement ou d'entreprise : élections de délégués du personnel dans les établissements d'au moins onze salariés, élection d'un comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus. La délégation unique du personnel consiste à cumuler les attributions des délégués du personnel et de celles des membres du comité d'entreprise. Elle peut être mise en place par les dirigeants dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Depuis la loi du 20 août 2008, la désignation d'un délégué syndical par une organisation syndicale est subordonnée à deux critères de représentativité liés aux élections professionnelles. La liste présentée par le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages au premier tour des élections professionnelles (du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, et à défaut des délégués du personnel). Cette condition remplie, le syndicat ne peut désigner comme délégué qu'un salarié ayant recueilli, sur son nom, au moins 10% des suffrages lors de ces mêmes élections professionnelles. Ces nouvelles règles, en modifiant potentiellement la représentativité des syndicats et donc la présence des délégués syndicaux dans les entreprises dès le second semestre 2008, sont de nature à influencer la négociation collective d'entreprise dans son ensemble dès la fin de cette année là.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2009, un accord collectif n'est réputé valable que si les organisations syndicales signataires ont recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, et en l'absence d'opposition de syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2010, il est possible, en l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 200 salariés, d'engager des négociations avec des représentants élus ou des salariés mandatés sans qu'il soit nécessaire qu'un accord de branche en définisse préalablement les modalités. Les accords ainsi conclus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (par exemple la fixation du contingent d'heures supplémentaires), et ne sont valides que si les élus signataires représentent plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et s'ils ont ensuite été soumis à une commission paritaire de branche. A défaut d'élus, la négociation collective peut être menée avec un salarié mandaté par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise, voire avec des représentants de la section syndicale.

I.2. LES DONNEES : MISE EN PERSPECTIVE DE DEUX SOURCES COMPLEMENTAIRES

I.2.1. LES DONNEES ADMINISTRATIVES SUR LES ACCORDS ET AUTRES TEXTES

Les entreprises ont l'obligation de déposer auprès des unités territoriales (UT) de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte)¹⁴, les accords collectifs et autres textes assimilés qu'elles ont conclus (encadré 2). L'acte de dépôt auprès de l'administration est en effet un élément permettant légalement d'établir leur date d'entrée en vigueur.

L'obligation de dépôt, qui concernait initialement les textes résultant d'une négociation collective entre employeurs et délégués syndicaux (accords collectifs ou constats de désaccord), a été progressivement étendue par les pouvoirs publics à d'autres textes résultant de processus de validation différents (signatures par des élus, décisions unilatérales, référendum...). De ce fait, on peut voir une forme d'assimilation progressive par l'administration de ces textes divers à ceux résultant d'un processus de négociation avec des délégués syndicaux, le tout pouvant être considéré comme un ensemble de normes conventionnelles élaborées dans l'entreprise afin de réguler l'organisation du travail et ses contreparties (monétaires ou autres).

L'enregistrement de tous ces textes permet la constitution d'une base de données des « accords d'entreprise et autres textes assimilés » gérée par la Dares. On parlera fréquemment par la suite de « textes » ou « accords et autres textes assimilés » pour bien marquer que l'analyse ne porte pas que sur des accords collectifs mais sur des textes aux formats et modes de ratification assez variés. Le glossaire présenté en annexe 1 décrit définit chacun des types de textes compris dans cet ensemble.

Par ailleurs, l'emploi du terme « accord d'entreprise » constitue une simplification. En réalité les accords et autres textes dénombrés peuvent concerner différents types d'entités économiques : l'ensemble d'une entreprise au sens juridique d'une société ; un ou plusieurs établissements seulement au sein d'une entreprise ; tout ou partie d'un groupe d'entreprises ou encore une unité économique et sociale (UES).

La base de données sur les « accords et textes assimilés » permet de repérer les caractéristiques des textes négociés et signés entre 2005 et 2008. Ces données permettent d'identifier les entreprises ou les établissements ayant déposé les textes ainsi que les caractéristiques principales de ceux-ci : nature (accord, avenant,...), dates de signature et de dépôt, périmètre d'application du texte, signataires (type de représentants des salariés signataires, organisations syndicales présentes et signataires) et thèmes.

Le système d'information permettant la collecte des données sur les accords d'entreprise et textes assimilés est resté relativement stable au cours de la période en question, ce qui n'est pas le cas si on remonte plus loin dans le temps. En effet, ce système doit s'adapter périodiquement aux évolutions institutionnelles (réformes touchant au domaine de la négociation collective) ou organisationnelles (réorganisation des services ministériels), ce qui entraîne une discontinuité dans la qualité des données. La dernière évolution majeure du système d'information a eu lieu en 2005, suite à la loi du 4 mai 2004.

En raison des délais pouvant s'écouler entre conclusion, dépôt et enregistrement d'un accord collectif d'entreprise, il n'est en général pas possible d'avoir connaissance de l'ensemble des textes signés une année donnée avant le second semestre de l'année suivante¹⁵. Dans le cas présent, disposant des données collectées jusqu'au premier semestre 2010, l'analyse des années 2005-2008 peut être effectuée sur une base stabilisée et recensant tous les textes conclus et déposés auprès des Direccte.

¹⁴ Au cours des années 2005-2008, le dépôt se faisait plus exactement auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), du lieu de signature. Ces DDTEFP ont été intégrées en 2010 dans les unités territoriales (UT) des Direccte. Par commodité, étant donné la période d'étude, nous utiliserons le terme « ex-DDTEFP » pour désigner les services administratifs où ont été déposés les accords et textes assimilés étudiés.

¹⁵ Le bilan annuel de la négociation collective publié par la DGT et la Dares en juin n+1 sur une année n est de ce fait nécessairement partiel et provisoire car réalisé sur la seule base des données disponibles au 31 décembre de l'année n.

Encadré 2 : Les données administratives sur les accords d'entreprise et textes assimilés

L'obligation de dépôt des accords collectifs et autres textes assimilés

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail, pour être valable, l'accord collectif d'entreprise doit 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 (c'est-à-dire auprès de l'unité territoriale compétente, anciennement la DDTEFP). Il doit également faire l'objet d'un dépôt aux greffes du Conseil de Prud'hommes.

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

- 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 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 ;
- les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations annuelles de négocier ;
- les accords liés à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale conclus selon des modalités particulières (avec des représentants élus du personnel, par ratification des 2/3 du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur pour les plans d'épargne, art. L. 3313-3 et 3323-4) ;
- les accords relatifs à la protection sociale complémentaire et conclus selon les modalités particulières prévues par le code de la sécurité sociale, notamment ceux ratifiés directement par un référendum ;
- depuis 2009, les 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.

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

En s'appuyant sur des informations renseignées dans un bordereau de dépôt et à la lecture du texte déposé, les services administratifs (services du dépôt de l'unité territoriale) identifient et enregistrent certaines caractéristiques de l'accord. Cet enregistrement vise à produire un récépissé de dépôt, envoyé à l'entreprise ayant déposé l'accord et qui entérine l'acte de dépôt mais ne valide pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues). Les données saisies au niveau de chaque service départemental sont transmises chaque trimestre à la Dares, où elles sont compilées.

La qualité des données ne permet pas toujours une analyse statistique très détaillée des accords et de leur contenu. D'une part, la saisie des informations est d'abord effectuée dans la perspective d'un acte administratif : la production d'un récépissé de dépôt. D'autre part, le mode de fonctionnement de chaque service du dépôt (moyens humains, politique locale de gestion des dossiers, priorité donnée à certains sujets) peut avoir des répercussions sur la qualité des données et les délais de collecte.

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). Certaines mesures exceptionnelles, lorsqu'elles génèrent des flux massifs d'accords sur de très courtes périodes, peuvent par ailleurs générer des retards importants dans la saisie et la collecte des données. Par exemple, le dépôt en 2008 de près de 40 000 textes de plus qu'en 2007, liés au versement de primes exceptionnelles de 1 000 euros ou au déblocage exceptionnel de la participation, a conduit à ce que de nombreux accords et autres textes signés en 2008 ne soient enregistrés qu'en 2009 dans les services déconcentrés du ministère en charge du travail.

I.2.2. LES DONNEES D'ENQUETES ANNUELLES SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Une seconde source d'information sur la négociation collective provient des enquêtes statistiques menées auprès des entreprises. L'enquête annuelle « Activité et condition d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) » sur la représentation des salariés, la négociation collective et les conflits dans les entreprises est ainsi mobilisée sur les quatre années 2005-2008. Réalisée par la Dares auprès d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, elle permet de suivre chaque année l'activité de négociation des entreprises, ses thématiques et ses acteurs.

L'intérêt principal de cette enquête, par rapport à la source administrative provenant du dépôt des accords collectifs, est qu'elle rend compte de l'ouverture de négociations collectives dans les entreprises, qu'elles aboutissent ou non à un accord formalisé. Par ailleurs elle apporte un éclairage sur les différents types d'instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise, ainsi que sur leur participation aux négociations, alors que les textes déposés n'indiquent que les signataires : or certaines instances représentatives du personnel élues peuvent parfois être associées au processus de discussion et de négociation du contenu d'un accord, sans en être formellement les signataires.

Cette enquête comporte toutefois plusieurs limites. Tout d'abord, elle ne permet pas connaître les différentes thématiques des négociations engagées¹⁶. En effet, les thèmes abordés dans le cadre de la négociation ne sont renseignés dans l'enquête que lorsqu'ils ont donné lieu à la signature d'accords ou d'avenants au cours de l'année.

Ensuite, l'enquête est structurée autour des négociations ayant eu lieu dans l'entreprise, au sens de l'entité juridique identifiable par son numéro SIREN. De ce fait, elle ne permet d'appréhender que très partiellement l'activité conventionnelle au niveau de groupes d'entreprises, éventuellement structurés sous formes d'UES, et au niveau des établissements. Or pour certains répondants, ce sont ces périmètres qui constituent le niveau «entreprise » pertinent pour la négociation collective.

Enfin, le questionnaire renvoie explicitement à l'ouverture d'au moins une « négociation collective », notion définie dans l'enquête comme « un processus par lequel des représentants de la direction et des salariés se réunissent dans le but de parvenir à la signature d'un accord, que ce processus aboutisse ou non ». On ne peut exclure toutefois que les répondants fassent parfois état de processus qui n'en ont pas stricto sensu la nature : discussions plus ou moins informelles entre dirigeants et représentants de salariés, n'ayant pas forcément comme visée la signature formelle d'un accord collectif, ou encore simple processus de consultation voire d'information des instances représentatives de salariés par la direction sur un projet qu'elle a élaboré seule. La négociation, à la différence de la consultation, suppose notamment une participation des représentants des salariés à la formulation de l'accord, voire un rapport de force lié à la signature de l'accord.

La confusion possible entre discussion, consultation, concertation et négociation dépasse le simple enjeu technique de la qualité des réponses à l'enquête. Elle renvoie à une question de fond sur les processus actuels visant à la production de normes conventionnelles au sein des entreprises. En effet, la question du caractère réellement « négocié » de nombreuses normes peut se poser, notamment lorsqu'elles résultent d'une élaboration avec d'autres interlocuteurs que les délégués syndicaux. La porosité croissante entre missions des instances syndicales désignées et instances représentatives élues, peut conduire ces dernières à prendre en charge la mise en place de certains dispositifs sans qu'elles ne disposent des ressources, voire de la légitimité leur permettant de se situer dans un réel registre de négociation avec l'employeur. Par ailleurs la technicité croissante des dispositifs soumis au dialogue social (épargne salariale, prévoyance, organisation du temps de travail...) nécessite des compétences de plus en plus pointues que les représentants du personnel (élus ou désignés), voire certains employeurs, ne sont pas nécessairement à même de maîtriser, biaisant ainsi potentiellement les négociations ou consultations.

¹⁶ Seule l'ouverture d'au moins une négociation est mentionnée, quels qu'en soient les thèmes.

Les deux sources statistiques présentées ci-dessus sont ici exploitées en parallèle. Le suivi des accords collectifs et autres textes à partir des données administratives est complété par les résultats de l'enquête Acemo sur l'ouverture des négociations et leurs acteurs, ce qui permet d'avoir une vision élargie de l'activité conventionnelle des entreprises et de sa dynamique d'ensemble. Outre l'intérêt lié à leur complémentarité, la mise en perspective des résultats issus de ces deux sources sur certains points permet de faire apparaître des convergences malgré des modes de collecte très différents.

I.2.3. LES LIMITES DE L'ETUDE

L'exploitation statistique effectuée dans le cadre de cette étude laisse cependant de côté certains aspects qui nécessiteraient des moyens d'investigation plus importants.

D'une part, le travail réalisé ne rend pas compte des trajectoires de négociation au sein d'une même entité, ni de grappes d'accords signés successivement au sein d'une même entreprise. Il serait pourtant intéressant d'étudier la périodicité des accords suivant les thèmes, et leur cycle de renouvellement. Les données disponibles se prêtent mal à une telle approche « longitudinale » pour une même entreprise, du fait par exemple de la difficulté à suivre au cours du temps certaines entités telles que les groupes ou UES. Par ailleurs, sur une période aussi courte que 2005-2008 une approche longitudinale n'aurait pas forcément pu rendre compte de trajectoires de négociation réellement significatives.

D'autre part, l'articulation entre négociation d'entreprise et négociation de branche n'est pas appréhendée. Il existe pourtant tout un champ d'investigation potentiel, lié à cette articulation : par exemple une question récurrente porte sur l'effet d'entraînement que peut avoir la négociation de branche sur la négociation d'entreprise. Articuler statistiquement les deux niveaux de négociations implique d'être capable d'articuler deux bases de données, l'une décrivant les accords d'entreprise et l'autre les accords de branche. Outre la difficulté à produire une base décrivant le contenu des accords de branches, la question du rattachement d'une entreprise à une ou plusieurs branches reste délicate.

Enfin, l'approche quantitative ne donne qu'une vision partielle de l'intensité et de la qualité du dialogue social dans les entreprises en France. Elle ne rend pas compte des processus de négociation collective en eux-mêmes, ni des pratiques formelles (procédure de consultation du comité d'entreprise par exemple) ou informelles de dialogue social (simples discussions) qui existent dans les entreprises mais ne donnent pas lieu à un dépôt légal auprès de l'administration. Ces autres dimensions du dialogue social peuvent être appréhendées au travers d'enquêtes ad-hoc détaillées, telles que les enquêtes « Relations professionnelles et négociation d'entreprise » (REPONSE) de la Dares (effectuées en 1992, 1998, et 2005), ou des monographies d'entreprises permettant de décrire les processus de négociation collective.

I.3. VUE D'ENSEMBLE SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LES ACCORDS D'ENTREPRISE DE 2005 A 2008

I.3.1. 15% DES ENTREPRISES DE 10 SALARIES OU PLUS OUVRENT AU MOINS UNE NEGOCIATION ANNUELLE

Chaque année, au cours de la période 2005-2008, la part des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé au moins une négociation collective avec des représentants des salariés oscille autour de 15% (tableau 1). Les négociations peuvent avoir eu lieu au niveau d'un ou plusieurs établissements, au niveau central de l'entreprise, ou encore au niveau d'un groupe ou d'une UES.

La tenue de négociations collectives est d'autant plus fréquente que l'entreprise est grande. En moyenne, au cours de chacune des années 2005 à 2008, la moitié des entreprises employant 50 salariés ou plus a engagé au moins une négociation collective, et 81% des entreprises employant 200 salariés ou plus.

Cette proportion élevée d'entreprises de grandes tailles qui négocient quasi-systématiquement explique que 6 salariés sur 10 du champ sont potentiellement concernés par au moins une négociation collective d'entreprise chaque année, soit près de 7 millions de salariés. L'activité de négociation est essentiellement le fait d'entreprises de 50 salariés ou plus car elle suppose préalablement l'existence d'interlocuteurs, et en particulier de représentants du personnel désignés ou élus.

La proportion exacte d'entreprises engageant des négociations collectives semble progresser sur l'ensemble de la période, passant de 13,9% en 2005 à 16,8% en 2008. Cependant entre 2005 et 2007, cette proportion est stable, autour de 14,5%¹⁷ ; elle n'augmente réellement de façon significative qu'en 2008. Les entreprises de 50 à 199 salariés sont celles où la hausse est la plus importante, de l'ordre de 5 points. La proportion de salariés du champ concernés par ces négociations progresse également, passant de moins de 60% en début de période à près de 64% en 2008. Elle résulte plus particulièrement de la hausse de la proportion de salariés couverts par une négociation dans les entreprises de moins de 100 salariés sur la fin de la période observée.

La progression assez nette visible en 2008 tient vraisemblablement en large partie à l'effet d'incitations spécifiques à négocier des accords touchant plus particulièrement les petites et moyennes en entreprises. Il s'agit en particulier, pour 2008 du dispositif permettant le versement d'une prime exceptionnelle de 1000 euros dans les entreprises ne disposant pas de système de participation aux bénéfices de l'entreprise (voir encadré 3). Cette composante sera plus précisément analysée lors de l'analyse des accords et textes assimilés conclus chaque année.

Lorsque les entreprises ont engagé au moins une négociation annuelle, un peu moins de 80% déclarent aboutir à un accord collectif dans l'année sur l'un des thèmes négociés. Ce « taux d'aboutissement » ne peut cependant être affiné en fonction des thèmes négociés : on ne peut donc vérifier s'il y a des domaines plus conflictuels que d'autres, dans lesquels il est plus difficile d'obtenir un accord collectif.

¹⁷ Les variations du taux d'ouverture des négociations entre 2005, 2006 et 2007 ne sont pas statistiquement significatives. Par ailleurs, comme indiqué dans le tableau 1, les résultats de l'année 2005 ne sont pas strictement comparable aux années suivantes.

Tableau 1 : Proportion d'entreprises et de salariés concernés par au moins une négociation collective d'entreprise chaque année

	Négociations engagées en 2005 *		Négociations engagées en 2006		Négociations engagées en 2007		Négociations engagées en 2008		Moyenne annuelle 2005-2008	
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés
Ensemble	13,9	58,6	14,9	60,9	14,5	61,7	16,8	63,9	15,0	61,3
10 à 19 salariés	4,9	5,3	5,4	5,6	4,5	4,7	6,2	6,6	5,3	5,5
20 à 49 sal.	11,1	11,6	12,7	13,8	11,7	12,4	13,4	14,7	12,2	13,1
50 à 99 sal.	30,9	32,5	32,2	33,5	33,3	35,1	35,9	37,7	33,1	34,7
100 à 199 sal.	52,3	53,2	53,1	54,4	58,6	59,5	57,0	58,1	55,3	56,3
200 à 499 sal.	75,1	75,7	75,0	76,3	76,5	77,6	76,8	78,4	75,9	77,0
500 sal. et plus	89,2	94,9	92,1	96,2	92,8	97,2	93,6	97,4	91,9	96,4
De 10 à 49 sal.	7,3	9,0	8,2	10,4	7,2	9,2	9,1	11,4	7,9	10,0
50 sal. et plus	47,4	77,9	48,9	79,8	51,5	81,4	51,9	81,6	49,9	80,2
200 sal. et plus	80,0	90,6	80,4	91,1	81,2	92,1	82,7	93,3	81,1	91,8

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

Source : enquête Acemo annuelle « Négociation collective et représentation des salariés », Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

* Les résultats de 2005 ne sont pas strictement comparables avec ceux des années suivantes, car la question portant sur la négociation collective a été modifiée à la marge à partir de 2006, pour mieux distinguer les entreprises ayant négocié au niveau central de celles appartenant à groupe ou une UES et négociant uniquement au niveau de ces entités. La méthodologie employée pour 2005 afin de calculer le pourcentage global d'entreprise ayant ouvert au moins une négociation collective, que ce soit au niveau central de l'entreprise, de l'un des ses établissements, ou au niveau du groupe ou de l'UES, est de ce fait différente et comporte probablement un léger biais de sous-estimation par rapport aux années suivantes.

D'un point de vue sectoriel, on constate des disparités significatives entre proportions d'entreprises de 10 salariés ou plus ouvrant chaque année des négociations collectives (tableau 2). Ces disparités dépendent avant tout de la structure par taille des entreprises de chaque secteur : en calculant des taux de négociation séparément pour 3 strates de taille (moins de 50 salariés, 50 à 200 et plus de 200) on neutralise en partie cet effet¹⁸. De façon générale, et à catégorie de taille d'entreprise donnée, la négociation collective est une pratique plus répandue dans les secteurs industriels ou financiers, et le transport : si l'on considère par exemple l'année 2007¹⁹, la proportion d'entreprises ayant ouvert une négociation est supérieure à la moyenne nationale dans ces secteurs, et ce pour l'ensemble des strates de taille.

A l'inverse, dans le commerce et les services aux particuliers, la propension à ouvrir des négociations est inférieure à la moyenne dans l'ensemble des strates de taille. Des situations intermédiaires existent : dans le bâtiment, où les petites entreprises sont très nombreuses, on observe une faible propension à négocier dans les entreprises de moins de 200 salariés. En revanche celles de plus de 200 salariés négocient plus que la moyenne, sans atteindre les niveaux des secteurs industriels ou financiers. Ce secteur du bâtiment est par ailleurs très largement régulé au niveau de la branche professionnelle, des conventions collectives spécifiques existant pour les différentes catégories d'emploi (ouvrier, ETAM, cadres...) et ce à différents niveaux géographiques. C'est la structure même du secteur, avec le poids élevé des petites entreprises, qui est historiquement à l'origine de cette régulation centralisée au niveau de la branche.

Les disparités observées lorsqu'on analyse les propensions à négocier de chaque secteur taille par taille reflètent en partie des spécificités et « traditions » sectorielles en matière de relations professionnelles :

¹⁸ Cette décomposition en 3 tranches d'effectif étant relativement grossière, elle ne permet pas de neutraliser tous les effets liés à la composition par taille des secteurs : ainsi la propension à négocier dans les entreprises de 10 à 50 salariés peut varier selon les secteurs en fonction du poids des entreprises de moins de 20 salariés dans la strate par rapport à celles de 40 à 50 salariés, ces deux sous-catégories d'entreprises n'ayant pas des pratiques de négociation similaires.

¹⁹ L'année 2007 est prise comme exemple, en NES16, mais les caractéristiques sectorielles de la négociation collective d'entreprise sont globalement les mêmes d'une année sur l'autre. Par ailleurs, lors de l'enquête réalisée en 2009 sur l'année 2008, la nouvelle nomenclature d'activité Française révisée en 2008 (NAF révision 2) a été utilisée pour l'échantillonnage, ce qui complique une présentation globale des résultats par secteur sur l'ensemble de la période 2005-2008.

implantation plus ou moins forte des syndicats dans les entreprises, pratiques de négociations plus ou moins anciennes et diffuses dans l'ensemble du tissu économique.

Tableau 2 : la négociation collective d'entreprise en 2007, par secteur (NES 16 et regroupement)

Secteur d'activité (nes16)	Négociations collectives menées en 2007 (% entreprises)				Répartition totale des entreprises de 10 sal ou +	Répartition totale des salariés du champ
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus		
Industries agro-alimentaires	22,8	10,8	60,4	91,9	3,7	3,7
Industries des biens de consommation	17,2	5,4	45,2	85,7	4,2	4,7
Industries des biens d'équipement et automobile	23,8	10,7	59,1	90,7	5,1	8,6
Industries des biens intermédiaires et énergie	23,3	10,5	47,6	89,1	8,9	12,5
Construction	6,7	3,9	25,2	86,2	13,2	6,7
Commerce	9,7	4,5	33,2	67,2	22,0	18,2
Transports	20,3	10,8	45,0	86,9	5,6	7,5
Activités financières	41,8	28,8	60,7	96,0	1,6	4,7
Activités immobilières	19,4	8,4	82,1	93,7	1,7	1,2
Services aux entreprises	16,6	10,8	31,5	69,2	14,7	19,1
Services aux particuliers	7,7	4,2	34,5	80,8	11,4	6,7
Éducation, santé, action sociale, associations	14,8	6,6	39,8	85,4	8,0	6,3
Ensemble	14,5	7,2	40,6	81,5	100,0	100,0

Source : enquête Acemo annuelle « Négociation collective et représentation des salariés », Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

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

Lecture: 41,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « activités financières » ont ouvert au moins une négociation collective en 2007. Parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 96 % ont ouvert au moins une négociation collective.

La décomposition par secteur d'activité, selon la nomenclature d'activité française, ne rend pas forcément bien compte des spécificités « sectorielles » de la négociation collective. En effet plus que l'activité économique principale, c'est le rattachement des entreprises à une famille professionnelle au sens de la branche conventionnelle qui peut être plus approprié : les effets liés à la culture des relations professionnelles et à l'implantation syndicale s'apprécient alors mieux car les pratiques de négociation de branche et d'entreprise s'articulent. Les données par branches professionnelles regroupées seront présentées dans la seconde partie du document consacrée plus spécifiquement à l'existence de négociations collectives dans les entreprises où sont présents des délégués syndicaux.

Encadré 3 : Dispositifs spécifiques nécessitant la négociation d'un accord d'entreprise entre 2005 et 2008.

Outre les diverses obligations de négocier mises en place entre 2005 et 2008, sur l'égalité salariale, l'emploi des travailleurs handicapés, la GPEC et l'emploi des seniors, il faut noter l'existence de multiples dispositifs qui ont eu pour conséquence, sur une année donnée, d'inciter à la production d'accords collectifs. Ces dispositifs ou modifications légales n'ont pas, à la différence des « obligations de négocier », intrinsèquement pour fonction de créer ou de stimuler la négociation collective : il s'agit de mesures ponctuelles en faveur du pouvoir d'achat ou de modifications règlementaires affectant les mécanismes d'épargne salariale ou de prévoyance collective. Cependant, pour pouvoir bénéficier d'avantages sociaux ou fiscaux associés à ces mesures, un accord collectif ou un avenant est en général nécessaire.

Ainsi en 2005, a été mis en place un premier dispositif permettant d'une part le versement d'une prime d'intéressement de 200 euros maximum et d'autre part le déblocage anticipé de la participation. Du fait de son impact limité et surtout difficile à quantifier dans les données disponibles, ce dispositif ne sera pas évalué distinctement dans cette étude.

La *loi de financement de la sécurité sociale du 15 décembre 2005* a permis le versement, avant le 31 juillet 2006, d'un bonus allant jusqu'à 1000 euros par salarié, exonéré de charges sociales, sous réserve qu'un accord d'entreprise ait été conclu avant le 30 juin 2006. Cet accord pouvait être couplé aux négociations salariales annuelles et, pour les petites et moyennes entreprises, être ratifié directement par référendum à la majorité des deux tiers des salariés ou avec l'accord du comité d'entreprise. On dénombre plus d'un millier d'accords relatifs à ce bonus signés par des délégués syndicaux.

La *loi du 8 février 2008 pour le « pouvoir d'achat »* (dite loi PA) a permis aux salariés bénéficiant d'un régime de participation de débloquent à titre exceptionnel leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise, et ce sans avoir à justifier de l'emploi des sommes correspondantes. Le déblocage anticipé était cependant subordonné à la signature d'un accord d'entreprise dans certains cas.

Dans les entreprises qui n'étaient pas tenues de mettre en place un régime de participation (essentiellement celles de moins de 50 salariés), la loi a ouvert la faculté de verser une prime exceptionnelle de 1000 euros maximum par salarié avant le 30 juin 2008. Cette prime était exonérée de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle (à l'exception de contributions relevant de la CSG et de la CRDS) dès lors qu'un accord d'entreprise avait été signé selon les modalités propres aux dispositifs d'intéressement ou de participation.

Ces deux dispositifs ont eu comme conséquence directe en 2008 d'accroître de façon significative le nombre de textes déposés dans les services départementaux du ministère du travail.

On peut également citer deux dispositifs légaux qui, s'ils n'ont pas un caractère ponctuel, sont de nature à influencer très temporairement la dynamique des accords collectifs.

La *loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites* a modifié les conditions dans lesquelles les cotisations versées dans le cadre de régime de prévoyance collective peuvent être exonérées de prélèvements sociaux et fiscaux. Afin de pouvoir continuer à bénéficier des allègements de cotisations sociales, les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2008 pour mettre en conformité leur dispositifs de prévoyance santé (en les rendant notamment obligatoires pour tous les salariés, ce qui nécessite la ratification d'un accord collectif).

Enfin, la *loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie*, qui a modifié l'article L.3332-17 du Code du travail, et dispose que tout règlement de plan d'épargne d'entreprise doit dorénavant offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'acquérir des parts d'un fonds commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites « solidaires ». Les entreprises ayant déjà mis en place un PEE avant l'entrée en vigueur de cette loi, avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2010 pour se conformer à cette nouvelle disposition.

I.3.2. LES ACCORDS ET AUTRES TEXTES CONCLUS ENTRE 2005-2008 : VISION D'ENSEMBLE

Le suivi statistique de la négociation collective d'entreprise repose en grande partie sur le dénombrement des accords d'entreprises et autres textes assimilés qui ont été déposés auprès des Direccte. Dans le cadre de ce document d'étude, il a été fait le choix de rendre compte de l'ensemble des textes déposés auprès des UT, y compris ceux pour lesquels les informations codées lors de l'enregistrement présentent des anomalies partielles (incohérences ou informations manquantes)²⁰. Ce choix méthodologique permet de dresser le panorama le plus exhaustif possible des textes associés à un processus de négociation collective dans les entreprises.

A ce stade, il s'agit de rendre compte d'une mesure « globale » de l'activité conventionnelle, incluant l'ensemble des accords et autres textes assimilés conclus entre 2005 et 2008 et recensés dans la base de données. Il ne s'agit pas d'entrer dans le détail de leur nature (accords, avenants, ...), de leurs signataires (délégués syndicaux, élus...) ou de leurs thématiques (salaire, temps de travail...).

Le tableau 3 fait apparaître un nombre d'accords collectifs et autres textes assimilés relativement élevé et fluctuant sur la période 2005-2008. En 2005 environ 62 000 textes ont été conclus ; en 2006²¹ et 2007, ce nombre s'élève à plus de 70 000 ; en 2008, on recense même près de 115 000 textes conclus, sous l'effet du dispositif de la prime exceptionnelle de 1000 euros (voir encadré 3) ayant engendré à lui seul la signature et le dépôt de près de 40 000 accords collectifs.

Dans cet ensemble hétéroclite et fluctuant de textes, les accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux occupent une place centrale et variable selon les années : entre 30% en 2008 et 42% en 2005.

Si l'on exclut les textes générés en 2006 et 2008 par les mesures spécifiques et ponctuelles relatives au versement des primes exceptionnelles, on peut globalement estimer, entre 2005 et 2008, que chaque année autour de 70 000 accords et textes assimilés sont conclus.

²⁰ Ce choix méthodologique diffère de celui adopté dans le cadre des bilans annuels publiés chaque année, sur la base de données provisoires.

²¹ En 2006 déjà, un dispositif de prime exceptionnelle dit Villepin avait été mis en place, générant la conclusion et le dépôt de quelques milliers d'accords supplémentaires (voir encadré 3).

Tableau 3 : Évolution du nombre total d'accords d'entreprise* et textes assimilés conclus entre 2005 et 2008

Types de textes	Textes signés en 2005	Textes signés en 2006	Variation entre 2005 et 2006	Textes signés en 2007	Variation entre 2006 et 2007	Textes signés en 2008**	Variation entre 2007 et 2008
Total des textes enregistrés et exploités	62324	75207	20,7%	71946	-4,3%	114572	59,2%
<i>Hors bonus Villepin en 2006 et prime exceptionnelle en 2008</i>	<i>idem</i>	<i>71067</i>	<i>14,0%</i>	<i>idem</i>	<i>1,2%</i>	<i>75870</i>	<i>5,5%</i>
Textes signés par des délégués syndicaux	26191	29951	14,4%	28038	-6,4%	34421	22,8%
Textes conclus selon d'autres modalités (signature des élus du personnel, référendum...)	35478	44338	25,0%	43326	-2,3%	79481	83,4%
<i>Textes inexploités (signataire non renseigné ou non identifié)***</i>	<i>655</i>	<i>918</i>	<i>40,2%</i>	<i>582</i>	<i>-36,6%</i>	<i>670</i>	<i>15,1%</i>

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

* Il s'agit du terme générique qui recouvre en réalité différents niveaux de négociation assimilés à la négociation d'entreprise: établissement, groupes, UES ...

** Y compris textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros dans les entreprises de moins de 50 salariés et accords relatifs au déblocage anticipé de la participation en 2008. Textes comptabilisés au 1er juillet 2010.

***Pour ces textes, le mode de conclusion ou de ratification du texte par les représentants des salariés et la direction n'a pas été correctement identifié lors de l'enregistrement des données.

Une décomposition grossière de l'ensemble des accords et autres textes conclus entre 2005 et 2008, en fonction des thématiques abordés et du type de signataire (tableau 4) permet de mettre en évidence une dichotomie importante. Les textes abordant les registres des salaires, du temps de travail, de l'emploi ou de la protection sociale portent la signature des délégués syndicaux dans 9 cas sur 10 en moyenne, alors qu'inversement ceux relevant spécifiquement de l'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne) résultent dans 93% des cas d'autres modes de conclusion.

Tableau 4 : Types de signataires des textes en fonction des thématiques abordées dans les accords, moyenne sur 2005-2008

		Thèmes					Ensemble*
		Salaires et primes (hors primes exceptionnelles)	Temps de travail	Emploi	Protection sociale complémentaire	Epargne salariale	
Nombre de textes 2005-2008*		43934	33737	5387	11049	178252	281207
type de Signataire	Délégués syndicaux	90%	93%	97%	87%	11%	42%
	Autres (Représentants du personnel élus, salariés mandatés, référendum, décision unilatérale)	10%	7%	3%	13%	89%	58%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

* Un accord collectif pouvant porter sur plusieurs thèmes, la colonne ensemble ne se déduit de la somme des totaux propres à chaque thème. Par ailleurs, toutes les catégories de thèmes ne sont pas représentées dans ce tableau.

Lecture: sur l'ensemble de la période 2005-2008, 33737 accords d'entreprises ou textes assimilés ont porté sur des questions relatives au temps de travail (spécifiquement ou en plus d'autres thèmes); 93% d'entre ont été signés par des délégués syndicaux et 7% ont été conclus selon d'autres modalités.

Cette distinction majeure tient d'abord à un effet de composition par taille des entreprises. Les accords liés aux thèmes autres que l'épargne salariale émanent essentiellement des grandes entreprises : du fait du nombre restreint de ces dernières, le nombre d'accords est relativement limité. En revanche, le champ de l'épargne salariale, s'il est négocié dans les grandes entreprises, est aussi plus largement ouvert aux petites entreprises, car il y est permis de conclure des accords et de mettre en place des dispositifs sans recourir aux instances représentatives du personnel (référendum, décision unilatérales de l'employeur). Dès lors, le nombre d'accords sur ce champ est quantitativement plus important et est très largement constitué d'accords issus de petites entreprises (voire très petites) n'ayant pas de délégués syndicaux. Ce résultat révèle une imbrication forte entre type de signataires et type de thèmes.

Les données globales sur la période 2005-2008, qu'elles portent sur l'ouverture d'au moins une négociation ou sur le nombre d'accords d'entreprise et autres textes conclus chaque année, semblent donc témoigner d'un dynamisme assez prononcé de la négociation collective dans les entreprises. Si cette progression traduit a priori une intensification de l'activité conventionnelle des entreprises, il convient de rester prudent à ce stade sur son interprétation.

Il est notamment difficile d'affirmer, sur quatre années seulement, que cette progression s'inscrit dans une tendance de long terme de diffusion du dialogue social résultant du seul rapport salarial interne aux entreprises ou d'une décentralisation de la négociation collective, du niveau des branches professionnelles vers le niveau local des entreprises (voir encadré 4). Au faible recul temporel dont on dispose dans cette étude, s'ajoute le fait que le suivi statistique est sensible à l'effet de dispositifs ponctuels comme le versement de primes exceptionnelles, qui engendrent des fluctuations annuelles fortes (2006 et 2008).

Interpréter l'intensification apparente de la négociation collective d'entreprise nécessite plusieurs approfondissements. S'agit-il d'une dynamique intrinsèque à la négociation collective dans les entreprises ? Ou au contraire relève-t-elle de facteurs externes, notamment d'obligations ou incitations légales amenant les entreprises à multiplier négociations et accords formels ? N'existe-t-il pas notamment un effet d'optique lié au développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises ?

Afin d'apporter des éléments d'éclairage sur ces différentes questions, la suite du document analyse de façon plus précise les négociations et accords collectifs en distinguant dans un premier temps les textes négociés par les délégués syndicaux, acteurs encore centraux des relations professionnelles, puis ceux n'engageant pas la signature de délégués syndicaux.

Encadré 4 : Développement et décentralisation de la négociation collective sur longue période

Le développement de la négociation collective dans les entreprises, sur longue période (en particulier depuis les années 80), fait partie des idées communément admises dans le cas de la France, dans un contexte de décentralisation croissante de la négociation collective dans la plupart des pays européens. Sur le plan statistique, cette tendance est essentiellement illustrée par la progression significative du nombre d'accords salariaux ou non salariaux d'entreprise déposés auprès de l'administration depuis la fin des années 80.

On ne peut cependant faire reposer la démonstration du développement de la négociation collective d'entreprise (ou de la décentralisation) sur la seule progression tendancielle du nombre d'accords collectifs formalisés et déposés par les entreprises, puis enregistrés par l'administration. Qu'il s'agisse du respect de l'obligation de dépôt par les entreprises ou des méthodes d'enregistrement des accords par l'administration, les pratiques ont significativement changé depuis les années 90 (Barrat et Daniel, 2002). Le fait d'avoir adossé certains avantages financiers (allègement de cotisations, aides financières...) au dépôt des accords conclus (par exemple dans le cas des lois Aubry, ou sur l'épargne salariale) a pu conduire les entreprises à formaliser et à déposer plus systématiquement les « accords collectifs » (ou procès verbaux de désaccord) résultant de négociations locales. Des entreprises qui négociaient jusque là de façon plus informelle ont alors pu devenir « visibles » dans les statistiques. Par ailleurs, le système administratif (y compris dans sa composante informatique) permettant d'enregistrer et donc de recenser les accords collectifs a connu plusieurs évolutions au cours des 20 dernières années. Du fait de ces évolutions des pratiques de l'administration, on ne peut exclure que certains textes comptabilisés aujourd'hui ne l'auraient pas été de la même façon à d'autres périodes.

La progression des négociations d'entreprise sur longue période est partiellement étayée par d'autres sources statistiques : d'après l'enquête REPONSE de la Dares, réalisée tous les 6 ans, on observe une progression des négociations autres que salariales entre les périodes 1995-1998 et 2002-2005 (voir Amossé, 2006, Bloch-London et Pelisse 2008). En revanche, la proportion d'établissements de 20 salariés ou plus ayant engagé une négociation ou discussion salariale est loin d'avoir progressé : en 2004, elle était de près de 50%, contre 55% en 1998. Au-delà des marges d'incertitude statistique propres aux enquêtes, cette évolution peut conduire à tempérer l'idée d'une diffusion générale des pratiques de négociation collective dans les entreprises.

II. LA NEGOCIATION COLLECTIVE AVEC DES DELEGUES SYNDICAUX

Cette seconde partie est consacrée à la négociation « traditionnelle » impliquant les délégués syndicaux. Sont successivement examinés la place qu'occupe ce type d'acteurs dans l'ouverture des négociations et dans la signature des accords et autres textes assimilés, la couverture des entreprises et des salariés par des négociations collectives avec des délégués syndicaux, les thèmes abordés dans les accords d'entreprise conclus chaque année et enfin le poids des principales organisations syndicales représentatives dans la production des accords collectifs d'entreprise.

II.1. LA PLACE DES DELEGUES SYNDICAUX DANS LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

II.1.1. LES DELEGUES SYNDICAUX, PRINCIPAUX ACTEURS DE LA NEGOCIATION

Selon l'enquête annuelle Acemo, en moyenne sur 2005-2008, 65% des entreprises qui déclarent avoir engagé une ou plusieurs négociations collectives dans l'année l'ont fait avec des délégués syndicaux comme interlocuteurs. La négociation collective reste essentiellement le fait d'entreprises où existent des délégués syndicaux, sachant que ces derniers sont surtout présents dans les entreprises de plus de 50 salariés. On estime, à partir de la même enquête, qu'en moyenne des délégués syndicaux sont présents dans 12% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole, dans près de 50% de celles de 50 salariés ou plus, et dans 85% de celles de 200 salariés ou plus²².

L'interaction entre présence de délégués syndicaux et existence de négociation renvoie directement aux obligations légales de négocier mises en place depuis 1982, et qui portent sur un nombre croissant de domaines. Le critère définissant le champ des entreprises concernées par ces obligations est en effet l'existence d'une section syndicale et d'un délégué syndical dans l'entreprise. Quantifier l'existence de négociations annuelles dans les entreprises ayant un délégué syndical permet donc d'apprécier, assez grossièrement, l'effectivité des obligations légales ou la distance existant entre les principes légaux et les pratiques dans les entreprises.

En moyenne sur la période 2005-2008, 78% des entreprises de 10 salariés ou plus ayant un délégué syndical ont ouvert au moins une négociation collective dans l'année, quel qu'en soit l'objet (tableau 5), contre 15% de l'ensemble des entreprises.

A l'inverse, parmi les entreprises de 10 salariés ou plus qui n'ont pas de délégués syndicaux, très peu déclarent chaque année avoir ouvert une négociation collective : de 5,4% en 2005 à 8,3% en 2008.

²² Cette estimation est cependant susceptible d'être affectée de biais liés à la qualité des répondants à l'enquête, certains pouvant sous-estimer la présence de délégués syndicaux ou confondre ces derniers avec d'autres instances représentatives, (notamment si un salarié cumule différentes fonctions).

Tableau 5 : Ouverture de négociations en fonction de la présence de délégués syndicaux dans les entreprises, 2005-2008

	Négociations engagées en 2005 *		Négociations engagées en 2006		Négociations engagées en 2007		Négociations engagées en 2008		Moyenne annuelle 2005-2008	
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés
Ensemble	13,9	58,6	14,9	60,9	14,5	61,7	16,8	63,9	15,0	61,3
Dans les entreprises où un délégué syndical est présent	74,9	91,1	76,6	92,1	80,4	94,0	80,7	94,9	78,1	93,0
Dans les entreprises sans délégué syndical	5,4	14,8	7,0	19,5	5,9	16,0	8,3	13,2	6,7	15,9

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

Lecture: en 2008, 80,7% des entreprises de 10 salariés ou plus déclarant la présence d'un délégué syndical ont engagé au moins une négociation collective au cours de l'année. 94,9% des salariés employés dans des entreprises ayant un délégué syndical sont ainsi potentiellement concernés par une négociation collective engagée en 2008.

Source : enquête Acemo annuelle « Négociation collective et représentation des salariés », Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

* Les résultats de 2005 ne sont pas strictement comparables avec ceux des années suivantes, car la question portant sur la négociation collective a été modifiée à la marge à partir de 2006, pour mieux distinguer les entreprises ayant négocié au niveau central de celles appartenant à groupe ou une UES et négociant uniquement au niveau de ces entités. La méthodologie employée pour 2005 afin de calculer le pourcentage global d'entreprise ayant ouvert au moins une négociation collective, que ce soit au niveau central de l'entreprise, de l'un de ses établissements, ou au niveau du groupe ou de l'UES, est de ce fait différente et comporte probablement un léger biais de sous-estimation par rapport aux années suivantes.

Il n'est pas possible, à partir de l'enquête Acemo, d'affiner l'indicateur d'ouverture de négociation par thème. L'enquête ne demande pas spécifiquement sur quels sujets portent les négociations engagées. Autrement dit, il n'est pas possible ici d'évaluer dans quelle mesure les différentes obligations légales de négocier, portant sur des thèmes distincts, sont suivies d'effet chaque année. En matière de salaire, on peut néanmoins se référer aux résultats d'une autre enquête portant sur les pratiques salariales des entreprises en 2007. Ceux-ci indiquent que 60% des entreprises de 10 salariés ou plus déclarant qu'un ou plusieurs délégués syndicaux étaient présents en leur sein (ou au niveau de l'UES ou du groupe) ont engagé des négociations ou discussions sur les rémunérations versées en 2007 (Demailly, Folques et Naboulet, 2010).

La proportion d'entreprises dotées de délégués syndicaux qui déclarent avoir ouvert au moins une négociation collective annuelle s'établit autour de 76% sur les années 2005-2006 puis progresse en 2007-2008 pour atteindre plus de 80%. Si l'on peut être tenté d'y voir un plus grand respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires et le temps de travail, notamment au cours d'une période qui a vu la question du pouvoir d'achat redevenir prépondérante, d'autres facteurs semblent tout aussi déterminants. Comme nous le verrons plus loin, la démultiplication des thèmes susceptibles d'être négociés, et pour lesquels des obligations légales de négocier ont été créées au cours des années 2000, contribue largement à expliquer cette progression. La probabilité d'ouvrir au moins une négociation collective chaque année, dans les entreprises disposant de délégués syndicaux, n'a pu qu'être renforcée par la création de nouvelles incitations en 2005, qui s'ajoutent aux obligations annuelles plus anciennes.

Lorsque les entreprises ayant un délégué syndical ont engagé au moins une négociation dans l'année, elles aboutissent à la signature d'au moins un accord dans un peu plus de 80% des cas. Parmi les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, le taux d'aboutissement est inférieur, de l'ordre de 75%. Cette différence ne peut être interprétée directement comme le fait que les négociations collectives dans les petites entreprises sans délégué syndical seraient plus difficiles.

D'une part, certaines négociations déclarées les entreprises sans délégué syndical peuvent être informelles et ne visaient pas explicitement à la conclusion d'un accord écrit. D'autres n'ont pas abouti à un accord car elles ont été menées avec des représentants des salariés n'ayant pas de mandat institutionnel leur permettant de signer un accord collectif.

D'autre part, il faut rappeler que l'on mesure ici la propension à conclure « au moins un accord » dans les entreprises ayant engagé « au moins une négociation ». Lorsqu'elles négocient, les petites et moyennes entreprises sans délégués syndicaux s'en tiennent plus fréquemment à une négociation annuelle unique, portant sur un nombre restreint de sujets. A l'inverse, plus les entreprises sont grandes, plus elles disposent d'instances représentatives, et plus elles abordent des thèmes multiples lors d'un processus de négociation, ou sont à même d'ouvrir différents processus de négociation dans l'année, afin d'aborder distinctement certains sujets. Dès lors, les entreprises qui ont des délégués syndicaux ont « mathématiquement » un peu plus de chances de signer au moins un accord collectif ou avenant dans l'année compte tenu de la pluralité des négociations thématiques.

Présence syndicale et ouverture de négociations sont assez fortement liées aux caractéristiques des secteurs d'activité, et plus encore des branches professionnelles auxquelles sont rattachées les entreprises.

Dans cette perspective, on peut affiner les résultats précédents en s'appuyant sur la grille des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS, voir encadré 5), qui permet d'identifier les branches professionnelles auxquelles sont principalement rattachées les entreprises. Abstraction faite des entreprises principalement couvertes par des « statuts », celles qui ont le plus fréquemment ouvert au moins une négociation sont rattachées aux branches professionnelles de la « métallurgie et de la sidérurgie » (28,1% ; voir tableau 6) et des « banques, établissements financiers et assurances » (36,6%).

Ces caractéristiques sectorielles s'expliquent notamment par le poids particulièrement élevé des grandes entreprises, dans lesquelles les délégués syndicaux sont beaucoup plus présents : 94% des salariés rattachés aux branches « Métallurgie et Sidérurgie » sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. A cela s'ajoutent des traditions relativement anciennes de dialogue social d'implantation syndicale dans les entreprises de ces branches, qui peuvent être liées, comme dans la banque, à un passé d'entreprises publiques.

Les entreprises relevant des branches « bâtiment et travaux publics », « hôtellerie, restauration et tourisme », et « services de l'automobile et des matériels roulants » négocient en revanche très peu, toujours en raison de la forte proportion de petites entreprises. De ce fait, les négociations de branche jouent pour ces dernières un rôle déterminant en matière d'évolution salariale.

Les entreprises couvertes par des « statuts », qui regroupent notamment les très grandes entreprises nationales de l'énergie et des transports, sont atypiques en matière de négociations : les trois quarts d'entre elles ont engagé des négociations en 2007. Au regard de l'ensemble du secteur marchand non agricole, ces niveaux élevés de négociation sont liés d'une part aux effectifs extrêmement élevés de ces entreprises et, d'autre part, à l'implantation syndicale particulièrement forte en leur sein.

Les disparités entre branches mentionnées sont légèrement modifiées lorsque l'on s'attache à regarder l'existence de négociation dans les entreprises où existent des délégués syndicaux. Cela permet de neutraliser l'effet de structure par taille d'entreprise des différentes branches, qui conditionne en partie la présence syndicale. Ainsi dans les branches des « services de l'automobile et des matériels roulants » ou le « commerce de détail principalement non alimentaire », environ 85% des entreprises ayant un délégué syndical ont ouvert au moins une négociation en 2007, soit la même proportion que dans la « métallurgie et de la sidérurgie ». En revanche, la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation reste nettement inférieure à la moyenne dans le « bâtiment et travaux publics », qu'il y ait des délégués syndicaux ou non.

L'analyse par CRIS met également en évidence des différences entre entreprises ayant a priori des activités économiques proches, mais rattachées à des branches professionnelles distinctes. Ainsi, les entreprises relevant à titre principal des branches professionnelles du « commerce principalement alimentaire » négocient globalement plus (près de 16 % en 2007 toutes entreprises confondues, et 94% dans celles ayant un délégué syndical) que celles relevant de la branche « commerce de détail non alimentaire » (5,7% et 84,6% respectivement) ou « commerce de gros et import-export » (6,9% et 76,3% respectivement). Dans les branches professionnelles ci-dessus, plus de neuf entreprises sur dix relèvent du

« commerce » du point de vue de l'activité économique principale. Ces écarts reflètent largement les différences de taille des entreprises rattachées à ces différentes branches : les entreprises de grande taille sont proportionnellement plus importantes dans la branche « commerce principalement alimentaire » que dans les deux autres.

Tableau 6: Négociation collective d'entreprise en 2007 selon la branche professionnelle principale de rattachement

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus (1)	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2007	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical
ENSEMBLE	76	14,5	80,4
Métallurgie et sidérurgie	94	28,1	84,5
Bâtiment et travaux publics	66	6,9	66,1
Chimie et pharmacie	81	17,9	95,2
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	22,4	91,5
Verre et matériaux de construction	82	21,3	85,8
Bois et dérivés	82	12,3	94,1
Habillement, cuir, textile	62	12,4	81,5
Culture et communication	77	16,6	82,2
Agro-alimentaire	69	17,7	81,0
Commerce de gros et import-export	72	6,9	76,3
Commerce principalement alimentaire	93	16,3	93,9
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	5,7	84,6
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	6,2	85,5
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	7,1	64,8
Transport (hors statuts)	88	16,7	83,6
Secteur sanitaire et social	79	15,2	74,3
Banques, établissements financiers et assurances	80	36,6	94,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	15,9	86,4
Bureaux d'études, prestations de services aux entreprises	81	15,3	80,6
Professions juridiques et comptables	61	9,3	93,2
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	10,9	63,8
Branches non-agricoles diverses	84	9,0	46,8
Branches agricoles (2)	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	79,0	88,6
Hors conventions de branches ou statuts	nd	18,6	68,0

Source : enquête Acemo annuelle « Négociation collective et représentation des salariés », Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la « métallurgie et sidérurgie » sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 27 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont engagé au moins une négociation collective en 2008. 84,5% des entreprises rattachées à ces mêmes branches et ayant un délégué syndical ont engagé au moins une négociation en 2008.

(1) données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole) si bien qu'il n'est pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de cette source statistique.

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

Encadré 5 : Éléments de définition sur les conventions collectives et accords de branche

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail.

Le champ d'application des accords et des conventions de branche

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit « de branche ». Une convention collective de branche couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, des salariés compris dans un champ professionnel donné. Un accord collectif de branche se limite à un ou plusieurs objets de négociation. D'éventuels accords peuvent se greffer sur une convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

Toute convention collective délimite un champ d'application *catégoriel* (catégories de salariés intéressés par le texte), un champ d'application *géographique* (national, régional, départemental ou local), un champ d'application *professionnel* défini en termes d'activités économiques. Elle définit ainsi le contour de la branche professionnelle à laquelle elle s'applique.

L'extension des accords et des conventions collectives

Depuis la loi du 24 juin 1936, un texte conventionnel a vocation à être « étendu » par le ministère dont il dépend (celui chargé du travail ou celui chargé de l'agriculture), car de tels textes sont le plus souvent porteur d'améliorations des conditions de travail des salariés et visent à réguler l'ensemble du champ conventionnel. Lorsqu'un texte est « étendu », il s'impose alors à toutes les entreprises de son champ d'application. Si la majeure partie des grandes conventions collectives est étendue, ce n'est toutefois pas une généralité. Une convention collective peut ainsi être étendue, non étendue ou en voie d'extension (lorsque le processus d'extension n'est pas encore parvenu à son terme). Dans les deux derniers cas, l'application de la convention n'est pas obligatoire pour les entreprises non adhérentes aux syndicats signataires.

L'identification des conventions collectives

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction Générale du Travail a créé « l'identifiant de convention collective » (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives.

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 de synthèse (NES), dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché (alors que la structure de la NAF inclut d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production).

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (CRIS), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1^{er} octobre 2008. La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes « archivés » (voir Dares (2008), « Grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique », dossier dans La négociation collective en 2007).

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

L'ensemble des données précédentes donne un aperçu de l'activité de négociation collective telle que déclarée par les entreprises au travers d'enquêtes annuelles. Une approche complémentaire pour appréhender cette activité globale consiste à dénombrer les accords et autres textes assimilés qui découlent, normalement, des processus de négociation collective.

II.1.2. LES ACCORDS ET AUTRES TEXTES SIGNÉS PAR DES DELEGUES SYNDICAUX

Les accords et autres textes signés par des délégués syndicaux représentent, selon les années, entre 30 et 40% de l'ensemble des textes déposés auprès des Direccte (cf. partie I.3.).

Entre 2005 et 2008, le nombre total des seuls accords et textes assimilés signés chaque année par des délégués syndicaux a progressé de près de 30%, passant de plus de 26 000 en 2005 à plus de 34 000 en 2008 (voir tableaux 3 et 7). Cette progression n'a pas été linéaire au cours de la période : en 2006²³ puis 2008²⁴, des dispositifs salariaux particuliers (le versement de primes exceptionnelles ou le déblocage anticipé de sommes dues au titre de la participation) ont contribué à accroître ponctuellement le volume de textes signés par des délégués syndicaux, car ils nécessitaient la conclusion d'accords spécifiques dans un délai très bref. Si l'on exclut les accords relatifs au déblocage de la participation et au versement de la prime exceptionnelle de 1000 euros signés par des délégués syndicaux, la progression tendancielle entre 2005 et 2008 est de 23%²⁵.

Tableau 7 : Évolution du nombre d'accords d'entreprise et textes assimilés signés par des délégués syndicaux entre 2005 et 2008

	2005	%	2006	%	2007	%	2008**	%
Total des textes signés par des délégués syndicaux*	26 181	100%	29 950	100%	28 029	100%	34 411	100%
Accord initial (ou renouvellement)	19 207	73%	22 922	77%	20 773	74%	25 230	73%
Avenant à un accord existant	5 360	20%	5 157	17%	5 470	20%	6 950	20%
Dénonciation d'un accord	264	1%	168	1%	194	1%	225	1%
Procès verbal de désaccord	1 163	4%	1 258	4%	1 216	4%	1 289	4%
Autres (Adhésion et textes indéterminés)	187	1%	445	1%	376	1%	717	2%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

*Les totaux présentés ici peuvent très légèrement diverger des totaux mentionnés dans le tableau 3: ont en effet été éliminés ici des textes dont la nature ne pouvait être identifiée ou présentait une anomalie majeure. Cela concerne une dizaine de textes chaque année.

** En 2008, il est tenu compte des accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux et portant sur le versement de la prime exceptionnelle de 1000 euros ou le déblocage anticipé de la participation, suite à la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

²³ Voir encadré 4 sur la loi de financement de la sécurité sociale du 15 décembre 2005 permettant le versement, avant le 31 juillet 2006, d'un bonus allant jusqu'à 1000 euros par salarié.

²⁴ Voir encadré 3 sur la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, permettant aux salariés bénéficiant d'un régime de participation de déblocuer à titre exceptionnel leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise.

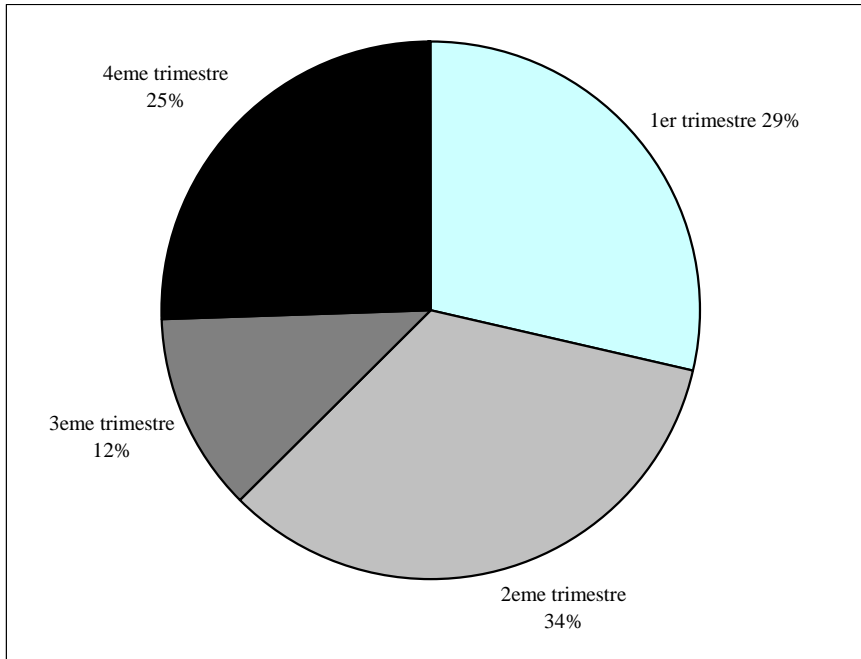
²⁵ Les résultats présentés dans le tableau 7 incluent ces accords relatifs au déblocage de la participation et au versement de la prime exceptionnelle de 1000 euros, dès lors qu'ils ont été signés par des délégués syndicaux. Si on les exclut, on dénombre alors environ 32 750 accords et textes assimilés signés en 2008 par des délégués syndicaux. On dénombre notamment près de 1 200 accords relatifs au déblocage anticipé de la participation signés en 2008 par des délégués syndicaux (sur un total de 3 560). En revanche, le dispositif concernant la prime exceptionnelle n'a que peu d'impact sur le nombre total d'accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux (moins de 500 accords portant sur ce sujet ont été signés par des délégués syndicaux). Cela tient au fait qu'il était réservé aux entreprises de moins de 50 salariés qui, pour la plupart, n'ont pas de délégués syndicaux.

Pour rendre compte de l'existence de processus de négociation collective dans les entreprises, il paraît légitime de ne pas se restreindre au seul décompte des accords collectifs conclus, mais d'y inclure aussi les autres textes liés à ces processus : avenants à des accords antérieurs, constat de désaccord (qui marquent la fin d'un processus), dénonciation d'accords antérieurs (qui appelle souvent la négociation à brève échéance d'un nouvel accord).

Accords collectifs et avenants à des accords antérieurs représentent chaque année près de 95% des textes signés par les délégués syndicaux, dont 20% environ d'avenants (tableau 7). Les procès verbaux de désaccord, qui résultent d'une négociation collective engagée mais n'ayant pu déboucher sur un accord entre les parties, ne représentent que 4% du volume total des textes, mais leur nombre est probablement sous-estimé sur la période considérée, pour deux raisons. D'une part, alors que les procès verbaux de désaccord doivent être déposés auprès de l'administration au même titre que les accords collectifs, cela est loin d'être toujours le cas dans les faits, les entreprises ayant eu peu d'incitations à le faire jusqu'en 2008. D'autre part, bien que les procès verbaux de désaccord doivent normalement être cosignés par les employeurs et les représentants des salariés à l'issue des négociations, on observe parfois que seule la signature de l'employeur y figure. Ce phénomène apparaît lorsque l'employeur entend manifester le respect de l'obligation de négocier, alors que les délégués syndicaux ayant participé à la négociation rejettent le constat de désaccord et contestent le fait que celle-ci soit considérée comme close. Un certain nombre de procès verbaux de désaccord sont ainsi répertoriés comme décisions unilatérales de l'employeur. Les dénonciations d'accords antérieurs ne représentent que 1% environ du volume total des textes signés par des délégués syndicaux.

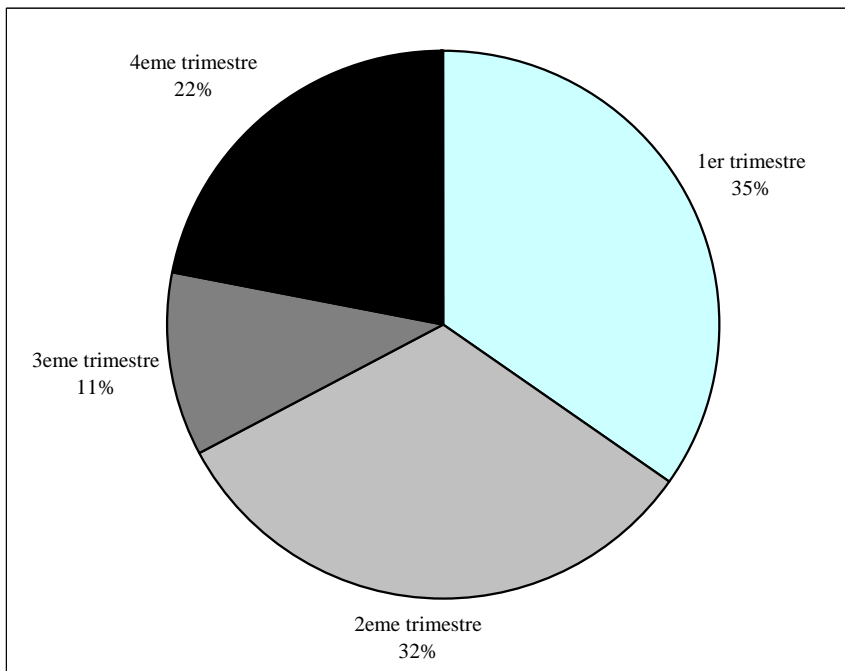
En moyenne sur 2005-2008, 64% accords ou textes assimilés signés avec des délégués syndicaux sont conclus au cours du premier semestre (34% au cours du deuxième trimestre) (graphique 1). Les accords et textes assimilés portant sur les salaires et primes sont le plus souvent conclus au premier trimestre (35%) (graphique 2) : les négociations salariales annuelles obligatoires sont en effet le plus souvent engagées, entre la fin d'année n-1 et le début d'année n. Les revalorisations du SMIC au 1^{er} juillet (jusqu'en 2009), ne semblent pas avoir un impact majeur sur le calendrier de négociation des entreprises en matière de salaires, ce qui n'exclut pas des négociations d'ajustement à partir du mois de septembre.

Graphique 1 : Calendrier de signature des accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux tous thèmes confondus (en moyenne sur 2005-2008)



Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - Dares

Graphique 2 : Calendrier de signature des accords salariaux avec les délégués syndicaux (moyenne 2005-2008)



Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - Dares

II.1.3. LES ENTITES ECONOMIQUES COUVERTES PAR LES ACCORDS ET AUTRES TEXTES

Les accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux ont été conclus dans des entités économiques très diverses, notamment au regard de leur périmètre et de leur taille : établissements et entreprises (de moins de 50 salariés ou de plus de 50 salariés notamment), unités économiques et sociales (UES), voire groupes (micro-groupes ou groupes de dimension internationale). Le dénombrement d'accords effectué ci-dessus ne rend pas compte de ces différences, chaque texte ayant le même « poids » quelle que soit l'étendue de son périmètre d'application.

Les données administratives sur les accords ne permettent de distinguer les différents types « d'unités signataires » que de façon grossière : l'information sur le périmètre de l'unité économique couverte par l'accord signé n'est pas toujours précise. Il n'est notamment pas toujours évident de repérer la nature exacte de l'entité concernée, y compris à la lecture du texte²⁶. Environ 91% des textes seraient conclus au niveau de l'entreprise, 6% à celui des établissements, et 3% à celui d'UES, groupes ou groupements inter-entreprises d'envergure nationale ou internationale²⁷. La faible proportion d'accords et autres textes conclus dans des UES ou groupes ne rend cependant pas compte de leur poids, ces textes pouvant couvrir un nombre conséquent d'entreprises et de salariés. Sur la période 2005-2008, on ne dispose cependant pas d'information précise sur les effectifs d'entreprises et de salariés inclus dans le périmètre des accords conclus au niveau des UES, groupes et groupements d'entreprises.

La simple comptabilisation des accords collectifs et textes assimilés ne permet pas non plus de rendre compte du nombre exact d'entreprises, ou plus généralement d'entités économiques (si on intègre les groupes et UES comme telles) qui ont une activité de négociation chaque année. En effet, dans de nombreuses entreprises ou groupes, plusieurs accords, avenants ou autres textes peuvent être conclus au cours d'une même année. Un avenant peut par exemple être conclu en septembre pour compléter un accord salarial initialement conclu en début d'année, suite à une revalorisation du SMIC (qui avait lieu en juillet jusqu'en 2009). Le nombre total d'accords collectifs recensé une année donnée en sera d'autant plus élevé. Cet exemple montre que le volume total de textes est notamment sensible à la façon dont chaque entreprise négocie et formalise ses accords en fonction de sa structure, de la composition de sa main d'œuvre, et de sa culture de négociation. Ainsi, alors que certaines entreprises multi-établissements laissent chaque établissement négocier et déposer ses accords salariaux, d'autres centralisent les négociations et aboutissent à un accord collectif unique. Lorsque les négociations concernent des catégories d'emploi différentes (ouvrier, ETAM, cadres...), certaines entreprises spécifient les résultats des négociations dans des accords collectifs catégoriels distincts, alors que d'autres vont regrouper les mesures concernant les différentes catégories dans un seul document. Enfin, lorsque les entreprises doivent négocier sur de multiples thèmes dans l'année, elles peuvent décider de regrouper certaines négociations et aboutir alors à un seul accord collectif. Ainsi, est-il courant qu'une seule négociation annuelle serve à balayer l'ensemble des thèmes jugés nécessaires ou obligatoires (salaires, temps de travail...). En revanche, des thèmes particuliers peuvent faire l'objet de négociations puis d'accords spécifiques une année donnée, en dehors du processus habituel de la négociation annuelle obligatoire.

Si on fait l'hypothèse que les comportements de négociation des entreprises ne changent pas radicalement d'une année sur l'autre, alors la dynamique globale du nombre d'accords collectifs et textes assimilés est

²⁶ La distinction entre établissement et entreprise n'est pas toujours évidente au moment de la saisie des données. D'une part certains accords d'entreprise peuvent être pris pour des accords d'établissement car la raison sociale de la société comporte l'appellation « établissement ». A l'inverse, certains grands établissements, notamment lorsqu'ils résultent d'une absorption d'une entreprise par une autre, continuent de s'identifier comme des « entreprises » au sens économique.

²⁷ Si l'on se réfère aux données issues de l'enquête annuelle Acemo, on estime qu'en moyenne 80 % des entreprises concernées par une négociation collective ont négocié au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*. Les autres ont négocié soit à un niveau central inter-entreprises (négociation de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit de façon décentralisée dans un ou plusieurs établissements.

significative sur un plan conjoncturel, et tient surtout à l'apparition de nouvelles thématiques de négociation.

Compte tenu de la nature des données, déduire du nombre d'accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux le nombre d'entités couvertes par ces textes n'est donc pas aisé. On peut toutefois estimer qu'annuellement, sur la période 2005-2008, entre 11 500 à 13 000 entités différentes (entreprises, groupes ou UES) ont conclu avec des délégués syndicaux au moins un accord collectif ou autre texte assimilé (tableau 8). Cette estimation est effectuée en considérant qu'une entreprise a conclu au moins un accord avec des délégués syndicaux dès lors qu'au moins un accord a été conclu dans tout ou partie de l'entreprise (y compris dans un seul établissement)²⁸. Dans certaines entreprises, les négociations sont en effet décentralisées au niveau de chaque établissement, ou le sont au moins pour certains établissements spécifiques du fait de leur activité (un atelier, une usine...), de leur taille ou du type de salariés qui y sont les plus nombreux (cadres, ouvriers, ...).

Tableau 8 : Nombre d'entités économiques ayant signé les textes, répartition par année et secteur d'activité (2005-2008)

	2005	2006	2007	2008
Total des textes signés par des délégués syndicaux^(a)	26181	29950	28029	34411
Nombre d'entités économiques (SIREN) différentes	11517	12620	11792	13166
Répartition des entités par secteur d'activité (NES 16)^(b)				
Industrie	36,8%	36,4%	36,8%	35,3%
Industries agricoles et alimentaires	4,5%	4,3%	4,3%	4,4%
Industrie des biens de consommation	6,1%	5,6%	5,7%	5,4%
Industrie automobile	1,7%	1,7%	1,8%	1,6%
Industries des biens d'équipement	7,0%	7,2%	7,4%	7,2%
Industries des biens intermédiaires	16,6%	16,6%	16,7%	15,9%
Energie	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
Construction	4,8%	4,9%	4,9%	5,1%
Services	58,4%	58,7%	58,3%	59,6%
Commerce	11,2%	11,2%	11,1%	11,1%
Transports	7,3%	8,0%	8,0%	8,4%
Activités financières	5,0%	4,9%	4,8%	4,5%
Activités immobilières	2,2%	2,2%	2,3%	2,0%
Services aux entreprises	15,1%	14,5%	14,9%	15,3%
Services aux particuliers	3,8%	3,9%	3,8%	4,1%
Education, santé, action sociale	10,3%	10,4%	10,3%	10,6%
Administration et activités associatives	3,5%	3,5%	3,1%	3,7%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES.

Lecture : en 2005, les 26 181 textes signés par des délégués syndicaux concernent plus de 11 500 entités économiques (entreprises, groupes, UES) différentes. 36,8% de ces entités relevaient du secteur de l'industrie.

(a) Accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux.

(b) Une minorité de textes chaque année ont un code d'activité principale inexploitable et ne sont donc pas pris en compte dans la répartition. Les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ne sont également pas pris en compte dans la répartition en raison des difficultés rencontrées pour appréhender exhaustivement ces secteurs : en effet sur la période considérée, le dépôt des accords des entreprises de ces secteurs se faisait encore en partie auprès de services déconcentrés du ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

²⁸ Comptabiliser des établissements, au côté d'entreprises, groupes et UES, poserait différents problèmes statistiques. D'une part l'information permettant de distinguer les périmètres « établissement » et « entreprise » n'est pas extrêmement fiable. D'autre part, agréger des établissements, des entreprises et des groupes entraînerait un risque de doubles comptes pour certaines entités (par exemple si un établissement signe un accord mais qu'un autre accord, sur un autre thème, a été conclu au niveau de l'ensemble de l'entreprise).

Aussi approximative que soit cette estimation du nombre d'entités couvertes par au moins un accord ou autre texte assimilé, les ordres de grandeur obtenus sont globalement cohérents avec ceux estimés à partir de l'enquête annuelle Acemo sur la négociation collective, malgré les nombreuses différences méthodologiques qui séparent ces deux sources (voir encadré 6) et rendent difficile toute confrontation plus précise²⁹. En effet à partir de cette enquête, en prenant l'année 2008 comme référence, on estime qu'entre 13 000 et 14 000 entreprises déclarent avoir conclu au moins un accord ou avenant suite aux négociations engagées en présence de délégués syndicaux (hors accords de groupe et d'UES).

La répartition sectorielle des entités ayant signé au moins un accord ou texte assimilé avec des délégués syndicaux est stable au cours de la période observée (tableau 8). En moyenne, 59% de ces entreprises, groupes ou UES signataires d'accords relèvent des services (dont 11% du commerce), 36% de l'industrie, et près de 5% de la construction.

Encadré 6 : Limites d'une analyse comparative de l'enquête Acemo et des données administratives sur le nombre d'accords d'entreprise ou avenants.

L'enquête Acemo « Négociation collective et représentation des salariés », menée pour la première fois en 2006 sur l'année 2005, a été conçue de façon à être complémentaire avec la source administrative recensant les accords collectifs d'entreprise et autres textes assimilés.

Les deux sources peuvent être confrontées en ce qui concerne l'aboutissement des négociations collectives engagées sous la forme d'accords collectifs (ou avenants) signés une année donnée. Dans l'enquête Acemo, il est en effet demandé d'indiquer si les négociations engagées au niveau entreprise ou établissement l'année N ont abouti, durant cette même année, à la signature d'au moins un accord ou un avenant, et si oui, à combien de textes. En cas d'accords signés au niveau central de l'entreprise, les répondants indiquent les thèmes abordés dans ces accords.

Les deux sources devraient donc converger sur l'estimation du nombre d'accords et avenants signés chaque année. Cette convergence ne saurait toutefois être totale car :

- l'enquête Acemo porte sur un champ particulier d'entreprises (celles de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole) ;
- l'enquête porte sur les accords signés suite aux négociations engagées au cours de l'année d'observation ; or il existe une « zone grise » concernant d'une part les accords négociés durant l'année observée, mais signés au début de l'année suivante, et d'autre part les accords conclus au début de l'année d'intérêt mais dont la négociation a été engagée l'année précédente ;
- les autres types de textes liés à des négociations, tels que les procès verbaux de désaccord, les dénonciations et adhésions, ne sont pas recensés dans l'enquête ;
- l'enquête ne permet d'appréhender que partiellement l'existence d'accords signés à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, c'est-à-dire ceux signés dans des établissements distincts d'une entreprise, ou à l'inverse au niveau d'un groupe d'entreprise ou d'une UES.
- l'enquête n'est pas conçue pour donner avec précision des résultats en niveau, c'est-à-dire en nombre absolu d'entreprises ; elle a pour objectif de rendre compte de la structure du champ des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

²⁹ Outre les problèmes de définition d'unités (UES ou groupe), des problèmes liés à la définition de la période d'observation (début ou fin d'année civile) se posent, rendant l'appariement des deux sources difficilement exploitable.

II.2. LE CONTENU THEMATIQUE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE AVEC LES DELEGUES SYNDICAUX

La présence de délégués syndicaux détermine largement l'existence de négociations collectives, et par conséquent d'accords collectifs, du fait des obligations légales de négocier qui sont associées à leur présence. Les thèmes abordés dans les accords signés chaque année par des délégués syndicaux reflètent en grande partie les thématiques sur lesquelles portent les obligations légales³⁰.

II.2.1. HIERARCHIE DES THEMES ET INCIDENCE DES INCITATIONS LEGALES

Salaires et primes sont en moyenne abordés dans 35% de l'ensemble des textes signés par des délégués syndicaux sur la période 2005-2008 (tableau 9). La question salariale est donc au cœur des négociations collectives menées dans les entreprises ayant des délégués syndicaux : cette primauté reflète à la fois l'ancienneté de l'obligation de négocier sur les salaires effectifs, instituée en 1982, et l'actualité des questions liées au pouvoir d'achat au cours de la période étudiée.

Le nombre de textes sur les salaires et primes fluctue notamment entre 2006 et 2008 du fait des dispositifs de prime exceptionnelle mis en place ces années là. Une fois l'effet de ces dispositifs neutralisé, le nombre d'accords et textes assimilés portant sur les salaires et primes, dont on peut penser qu'ils renvoient à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, progresse régulièrement passant d'environ 9 000 en 2005 à près de 10 000 en 2006 et 2007, et 10 800 en 2008. Là aussi, il faut interpréter cette progression avec précaution ; si elle reflète un accroissement de l'activité conventionnelle sur les rémunérations, il peut tout autant s'agir d'une augmentation du nombre de textes par unité que d'une progression du nombre d'unités négociant au moins un accord. En effet, une renégociation plus fréquente d'accords du fait d'un cadre légal changeant, ou un morcellement de négociations jusque-là regroupées, peuvent générer un accroissement du nombre de textes déposés, sans que cela ne reflète en soi une diffusion de la négociation collective dans l'ensemble des entreprises.

³⁰ Les données sur les thèmes des accords et textes assimilés résultent de l'enregistrement des accords dans les services déconcentrés. Les thèmes abordés dans l'accord sont parfois clairement identifiables (libellés clairs et simples dans le titre de l'accord ou dans le bordereau de dépôt) mais il est fréquent que le repérage exhaustif de tous les thèmes nécessite un examen détaillé du texte. Lorsque les agents en charge du dépôt ne disposent pas des ressources nécessaires pour mener une telle analyse ils ne retiennent que le ou les quelques thèmes les plus visibles. Ainsi certains thèmes abordés sous des terminologies techniques ou au sein d'accords multi thématiques ne sont pas repérés systématiquement ou le sont dans une rubrique « autres thèmes ». On estime ainsi que les accords sur les conditions de travail sont probablement sous-estimés, car cette thématique concerne de multiples aspects de l'organisation du travail et est rarement traitée de façon unique et explicite dans un accord. Des retraitements effectués ex-post à partir des données relatives aux « autres thèmes », permettent de réattribuer à certains accords des thèmes précis. Par exemple, lorsque la rubrique « autres thèmes » contient la mention « négociation annuelle obligatoire », on considère que l'accord porte a minima sur la question salariale.

Tableau 9 : Part de chaque thème abordé dans les accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux, 2005-2008

THEMES des accords ^(a) signés par des syndicats	2005-2008		2005		2006		2007		2008	
	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)
Total des accords^(a)	118571		26181		29950		28029		34411	
<i>Hors Bonus Villepin en 2006 et primes exceptionnelles en 2008</i>	<i>117028</i>		<i>id</i>		<i>28885</i>		<i>id</i>		<i>33933</i>	
Salaires et primes	41272	35%	9036	35%	11091	37%	9842	35%	11303	33%
<i>Hors Bonus Villepin en 2006 et primes exceptionnelles en 2008</i>	<i>39729</i>	<i>34%</i>	<i>9036</i>	<i>35%</i>	<i>10026</i>	<i>33%</i>	<i>9842</i>	<i>35%</i>	<i>10825</i>	<i>31%</i>
Temps de travail	31379	26%	7487	29%	7591	25%	7080	25%	9221	27%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	10174	9%	2210	8%	3412	11%	2446	9%	2106	6%
Conditions de travail	2103	2%	607	2%	507	2%	493	2%	496	1%
Emploi	5223	4%	952	4%	1036	3%	1474	5%	1761	5%
Classification	1653	1%	327	1%	444	1%	391	1%	491	1%
Formation professionnelle	2354	2%	604	2%	636	2%	568	2%	546	2%
Egalité professionnelle	3920	3%	382	1%	601	2%	1212	4%	1725	5%
Prévoyance collective (décès, santé, retraite...)	9653	8%	1588	6%	1905	6%	2352	8%	3808	11%
Participation, intéressement, épargne salariale	22079	19%	5372	21%	4495	15%	5228	19%	6984	20%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

Lecture : en 2008, 11303 textes signés par des représentants syndicaux ont abordé le thème des salaires et primes, soit 33% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. On comptabilise parmi eux des accords relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords "signés" (ou établis) entre 2005 et 2008 par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. On fait apparaître distinctement les accords relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros et au déblocage exceptionnel de la participation pour l'année 2008, ainsi que les textes relatifs au "bonus Villepin" en 2006. Ces différentes mesures, très ponctuelles, ont généré de façon artificielle l'enregistrement de nombreux textes en 2006 puis 2008 classés dans "salaires et primes" ou "épargne salariale".

(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%.

Les accords et textes assimilés relatifs au temps de travail, portant sur des dispositifs collectifs (annualisation, modulation) ou individuels (comme le compte épargne-temps), représentent en moyenne 27% des textes signés chaque année.

Pour mieux évaluer la tendance sur cette thématique, il convient de revenir à la période de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, entre 1998 et 2002³¹. En 2001, au plus fort de cette mise en œuvre, plus de 36 000 accords ou textes assimilés ont été signés, dont 14 000 par des délégués syndicaux. Entre 2001 et 2004, le nombre d'accords d'entreprise sur le temps de travail n'a cessé de diminuer, pour se stabiliser à près de 5 000. Depuis 2005, on assiste à un regain de négociations d'entreprise sur ce thème : 7 500 accords ou textes assimilés ont été signés par des délégués syndicaux en 2005, plus de 9 000 en 2008.

Cette progression reflète plusieurs phénomènes. D'une part, des éléments précis et récurrents ont pu être négociés sur la période du fait de mesures légales : par exemple, la « journée de solidarité » mise en place en 2005 a généré plusieurs années de suite des négociations d'entreprise en rapport avec l'organisation du temps de travail, pour en déterminer les modalités d'application.

D'autre part, certains modes d'organisation du temps de travail pratiqués dans les entreprises (modulation, compte épargne temps, heures supplémentaires...), ont pu faire l'objet d'aménagements sur la période 2005-2008, suite aux différentes lois visant, depuis 2003, à modifier les règles définissant la durée collective ou individuelle de travail (voir Bloch-London et Péliasse, 2008, p.111 pour un résumé des différentes loi ayant, entre 1993 et 2007, modifié le Code du travail en matière de temps de travail). Ces lois ont notamment renvoyé à la négociation collective d'entreprise la définition des contingents d'heures supplémentaires et les conditions de rémunérations de ces heures, avec possibilité d'étendre ce contingent et de moduler la rémunération horaire, par rapport aux normes légales. La loi du 31 mars 2005 permet également aux salariés, sous réserve d'accord collectif, d'effectuer des heures « supplémentaires » choisies. Enfin diverses modifications relatives au compte épargne temps (possibilité d'y affecter une partie du repos compensateur des heures supplémentaires et des jours de RTT depuis 2005, et possibilité de monétiser une partie des jours placés sur le compte depuis 2008) ont pu généré un surplus d'avenants à des accords existant.

On constate ainsi que la part des avenants et dénonciations, qui reflètent la modification ou la remise en cause d'accords antérieurs, est un peu plus élevée parmi les textes relatifs au temps de travail que dans ceux abordant d'autres thèmes.

De nombreux autres thèmes ont vu leur importance croître ou fluctuer au cours de la période 2005-2008, au gré de dispositions légales appelant à la négociation collective, comme au cours des années précédentes (voir également Bloch-London et Pelisse, 2008). Comme mentionné précédemment, la période 2005-2008 a été relativement riche en matière d'incitations légales à négocier sur différents thèmes. Une obligation triennale a été instaurée en 2005 pour les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés sur trois composantes : la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, et l'emploi des salariés âgés. Toujours en 2005, une obligation annuelle de négocier sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été introduite. En 2006, une obligation annuelle de négocier sur la réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes a été votée, s'ajoutant à l'obligation existant depuis 2001 de négocier sur l'égalité professionnelle³².

³¹ Voir Bloch-London et Pelisse (2008) pour une mise en perspective des réformes concernant le temps de travail au cours des 20 dernières années, et de leurs implications en matière de négociation collective.

³² En l'absence de négociation annuelle sur ce sujet ou d'accord passé, les entreprises encouraient le risque de voir leur accord salarial annuel non-enregistré par l'administration, dans le cadre de l'obligation de dépôt légal. La loi prévoyait par ailleurs qu'à l'horizon de 2010, un système de pénalité puisse être mis en place pour les entreprises n'ayant pas réduit les écarts salariaux entre hommes et femmes.

Le thème de l'égalité professionnelle est ainsi devenu plus présent dans les accords au fil des années. Sans préjuger du contenu des accords négociés sur ce thème³³, le dispositif légal mis en place a conduit les entreprises à évoquer de plus en plus fréquemment la question de l'égalité salariale dans les négociations, que ce soit en vue d'accords spécifiques ou dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, le temps de travail, etc.

De même, la progression des accords et autres textes sur le thème de l'emploi relève pour sa part, assez largement, de l'obligation de négocier sur la GPEC et les modalités d'information du comité d'entreprise.

Les accords et textes assimilés relatifs à la représentation des salariés (droit syndical, instances représentatives) ont connu une phase de progression jusqu'en 2006, du fait de la loi du 4 mai 2004. Celle-ci a en effet fixé à 4 ans la durée des mandats des délégués du personnel et élus au comité d'entreprise, mais a aussi laissé la possibilité aux entreprises de négocier pour réduire conventionnellement cette durée. Un certain nombre d'entreprises ont ainsi conclu des accords pour ramener cette durée à 2 ou 3 ans.

En matière de protection sociale complémentaire d'entreprise (complémentaire santé, retraite supplémentaire...), la période 2005-2008 est également marquée par une très forte augmentation : la part des accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux et portant sur ce thème passe de 6% à 11%³⁴ du nombre d'accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux. Ici aussi la hausse résulte de modifications du cadre légal, incitant à négocier ou à renégocier des dispositifs collectifs. La hausse observée entre 2005 et 2008 reflète assez largement la mise en conformité, progressive, des dispositifs de prévoyance collective existant dans les entreprises, suite à la loi dite Fillon de 2003 qui a modifié les conditions dans lesquelles les cotisations versées dans le cadre de régime de prévoyance collective peuvent être exonérées de prélèvement sociaux et fiscaux. Les entreprises disposaient d'un délai allant jusqu'au 31 décembre 2008 pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

L'épargne salariale, thème générique recouvrant les dispositifs d'intéressement et de participation ainsi que les plans d'épargne d'entreprise, occupe une part croissante dans l'ensemble des accords et autres textes assimilés signés avec des délégués syndicaux (15% en 2006, 20% en 2008). Là aussi, il s'agit d'un domaine où les incitations à négocier sont fortes : en 2008 par exemple, la possibilité ouverte par la loi du 3 février 2008 de débloquent de façon anticipée les sommes versées au titre de la participation, a suscité un surplus de négociations dans les grandes entreprises, afin d'établir les modalités de ce déblocage exceptionnel. Le dénombrement de cette thématique est cependant sensible au mode de classification de certains accords liés à des dispositifs spécifiques et ponctuels. Ainsi en 2005, un dispositif permettant le versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement explique le poids élevé des accords classés dans le thème « épargne salariale » (19%), alors que les accords concernant les dispositifs de bonus ou prime exceptionnelle mis en place en 2006 et 2008 sont rattachés à la thématique « salaires et primes ».

Il convient de noter ici que le dénombrement des seuls accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux ne permet pas de rendre compte de l'ampleur et de la dynamique qui affecte la négociation sur l'épargne salariale. En effet, une large partie de l'épargne salariale peut se négocier ou être mise en place dans les entreprises sans recourir à l'acteur syndical (voir partie III).

Les thèmes sur lesquels il n'y a pas eu d'incitations légales fortes à négocier au niveau des entreprises durant la période considérée, ne connaissent pas d'accroissement significatif du nombre d'accords et de

³³ Les données présentées ici ne se fondent pas sur une analyse approfondie des accords et autres textes assimilés. Dès lors qu'un texte est repéré, lors du dépôt, comme abordant un thème particulier, superficiellement ou de façon développée, ce thème est recensé dans les données. Les textes comptabilisés ici sont donc extrêmement hétérogènes quant à leur contenu sur l'égalité professionnelle, comme l'a montré une étude des textes effectuée en 2008. Voir M.Rabier (2009), « Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », dans *La négociation collective en 2008*, dossier n°1, p423-460. Étude financée et réalisée en 2008 au sein de la Dares et du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).

³⁴ Pour une analyse plus détaillée de cette thématique, voir Hamon et Naboulet (2010), « Protection sociale complémentaire d'entreprise et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente », dans la négociation collective en 2009, Bilans et rapports, DGT-Dares, dossier p.517-546.

textes assimilés conclus. Pour les conditions de travail, on constate même une diminution du nombre d'accords et textes assimilés (496 en 2008 ; 607 en 2005). Leur part dans le nombre total de textes passe ainsi de 2% à 1% sur la période. La faible présence de ce thème tient notamment au fait qu'il s'agit d'un champ assez vaste, parfois difficile à identifier dans les textes. Les conditions de travail recouvrent de multiples dimensions qui ne donnent pas nécessairement à lieu à une formalisation dans des accords collectifs spécifiques. Certains sujets précis peuvent au contraire être mentionnés au sein d'accords annuels portant principalement sur les salaires et le temps de travail : il est alors fréquent qu'ils ne soient pas systématiquement identifiés comme relevant de la catégorie « conditions de travail » dans les données statistiques.

II.2.2. LA COUVERTURE DES ENTREPRISES SELON LES THEMES DES ACCORDS

La décomposition par thèmes des accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux ne permet d'établir qu'une hiérarchie globale des thématiques. Une autre façon d'illustrer cette hiérarchie consiste, à partir de l'enquête Acemo annuelle sur la négociation collective, à étudier la part des entreprises et salariés potentiellement « couverts » chaque année par les accords portant sur chaque thème.

Le tableau 10 recense la part des entreprises dotées d'un délégué syndical³⁵ ayant conclu au moins un accord au niveau central de l'entreprise stricto sensu³⁶, selon les différents thèmes. Chaque année, plus de 40% des entreprises de 10 salariés ou plus dotées de délégués syndicaux concluent au moins un accord sur les salaires au niveau central de l'entreprise. En 2008, cette proportion d'entreprise atteint 48% : près de 5 millions de salariés sont ainsi potentiellement couverts par un accord salarial conclu par des délégués syndicaux.

La hiérarchie des thèmes est cohérente avec celle établie à partir de la base des accords dans le tableau 9 : derrière la question salariale, ce sont « l'épargne salariale » et le « temps de travail » qui constituent les thèmes donnant le plus fréquemment lieu à accord collectif dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Suit la protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé...) dans une moindre mesure. On peut noter que les thèmes des « qualifications et classifications » et des « conditions de travail » ressortent ici avec une fréquence plus importante que dans l'analyse des accords et textes assimilés signés par des délégués syndicaux, devançant même le thème de l'emploi. Ce décalage peut être lié au fait que les catégories thématiques ne recouvrent pas strictement le même contenu dans les deux sources : on ne peut savoir exactement ce que les répondants aux enquêtes associent à ces intitulés. Cela tend aussi à confirmer que les classifications comme les conditions de travail sont sous-estimées dans l'analyse des accords d'entreprise, notamment parce que ces thèmes sont plus techniques et donc plus difficiles à identifier dans les accords annuels portant sur de multiples dimensions.

³⁵ Sans préjuger de la participation effective des délégués syndicaux aux négociations engagées dans ces entreprises. On sait cependant, toujours à partir de l'enquête annuelle Acemo sur la négociation collective et la représentation des salariés, que lorsque des délégués syndicaux sont présents dans une entreprise où des négociations collectives ont été engagées, ils participent à ces négociations quasi-systématiquement (96% des cas en 2008).

³⁶ Cela signifie que l'on ne tient pas compte ici des accords salariaux conclus dans les entreprises qui ne négocient que de façon décentralisée au niveau de ses établissements, ou à l'inverse, de façon centralisée au niveau d'une unité économique et sociale ou d'un groupe. De fait, l'indicateur produit tend à sous-estimer la part totale effective des entreprises dotées de délégués syndicaux et ayant conclu un accord salarial.

Tableau 10 : Les thèmes des accords négociés et conclus dans l'année dans les entreprises dotées d'un délégué syndical, selon l'enquête Acemo

Réponse à la question : « Sur quel(s) thème(s) portai(en)t le ou les accords signé(s) au niveau central de l'entreprise ? »	En % d'entreprises ayant un délégué syndical ⁽¹⁾			
	2005 ⁽²⁾	2006	2007	2008
Salaires et primes	49,2	42,3	46,8	47,8
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	20,1	16,6	21,9	21,4
Temps de travail (durée, aménagement)	19,7	18,4	16,7	20,0
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, ...)	7,1	6,3	8,0	9,1
Classifications, qualifications	6,2	6,0	6,4	6,4
Conditions de travail	6,5	4,6	5,0	4,7
Emploi (y compris restructuration, PSE)	4,7	3,7	5,1	5,3
Formation professionnelle	6,4	4,7	4,1	5,8
Égalité professionnelle, non discrimination	3,8	5,2	7,2	7,8
Droit syndical, représentation du personnel	5,9	5,8	5,4	4,5
Autres	5,0	3,5	3,7	4,0

Source : enquête Acemo annuelle « Négociation collective et représentation des salariés », Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

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

Lecture : En 2005, parmi les entreprises de 10 salariés ou plus où un délégué syndical est présent, 49,2% ont conclu au moins un accord ou avenant (au niveau central de l'entreprise stricto sensu) portant sur le thème « salaires et primes ».

(1) Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

(2) Les résultats de 2005 ne sont pas parfaitement comparables aux années ultérieures: s'agissant en effet de la première édition l'enquête, les questions sur l'existence de négociation et d'accords signés, préalables à l'évocation des thèmes des accords, n'ont pas été posées de façon strictement identique aux éditions suivantes. Les évolutions d'une année sur l'autre ne sont pas toutes significatives statistiquement.

II.3. LE POIDS DES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA SIGNATURE D'ACCORDS D'ENTREPRISE

Lorsque des délégués syndicaux signent un accord, un avenant ou un procès verbal de désaccord, ils engagent le syndicat dont ils ont le mandat. Un grand nombre de syndicats d'entreprise sont affiliés à des confédérations nationales. Les signatures syndicales portées sur les accords et autres textes assimilés permettent ainsi d'apprécier, assez indirectement, le poids de chaque grande organisation syndicale en matière de négociation collective, ainsi que sa propension à signer des accords.

II.3.1. LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LEUR REPRESENTATIVITE EN 2005-2008

Il convient de rappeler qu'au cours de la période étudiée, les règles de représentativité et surtout de validité des accords collectifs n'avaient pas encore été profondément modifiées. La représentativité des organisations syndicales n'était à l'époque pas principalement fondée sur leur audience : les 5 grandes confédérations³⁷ (CGT, CFDT, FO-CGT, CFTC, CFE-CGC) disposaient jusqu'à la loi d'août 2008 d'une présomption irrefragable de représentativité. Les syndicats qui leur étaient affiliés disposaient de cette représentativité de fait au niveau des entreprises, leur permettant de conclure des accords collectifs. Les

³⁷ 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 des travailleurs chrétiens (CFTC), la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC).

autres syndicats, non affiliés à ces organisations nationales³⁸, devaient en revanche, pour pouvoir conclure des accords collectifs avec l'employeur, démontrer leur représentativité au sein de l'entreprise, à partir des résultats obtenus lors des élections professionnelles (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Un accord était alors valide dès lors qu'il était signé par au moins une organisation syndicale jugée représentative (par présomption irréfragable ou par son audience) et qu'aucun droit d'opposition n'avait été exercé par une ou plusieurs organisations majoritaires en voix (voir « contexte juridique » et encadré 1). Rares sont les branches qui, avant la loi du 20 août 2008, avaient mis en place un système imposant que les accords d'entreprise soient signés par des syndicats majoritaires en voix (majorité d'engagement) comme les y invitait la loi du 4 mai 2004. L'absence de seuil minimal de représentativité des signataires permettait la conclusion d'accords avec des syndicats minoritaires en voix, et symétriquement, permettait à certaines organisations majoritaires en voix de ne pas signer sans toutefois empêcher la validation de l'accord et son application à l'ensemble des salariés³⁹.

II.3.2. LES SYNDICATS SIGNATAIRES ENTRE 2005 ET 2008

Le nombre d'accords collectifs et avenants signés chaque année par les différents syndicats permet d'apprécier à la fois le degré d'implantation de ces derniers dans le tissu des entreprises et leur aptitude à conclure un accord (tableau 11). Ainsi, en moyenne sur 2005-2008, plus de 60% des accords et avenants comportent la signature d'un délégué syndical affilié à la CFDT. Pour la CGT, cette proportion dépasse 50%, alors qu'à l'autre extrémité la CFE-CGC ne signe que 37% des accords et avenants. Ces écarts reflètent avant tout les différences d'implantation des différents organisations syndicales : la CGT et la CFDT sont les plus largement implantés dans les entreprises, alors qu'à l'inverse, la CFE-CGC, est nettement moins présente puisque s'adressant exclusivement aux cadres.

Tableau 11 : Evolution des accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par confédération syndicale

	2005-2008	2005	2006	2007	2008
Total accords ou avenants signés par DS exclusivement	110339	23965	27957	26243	32174
<i>CGT signataire</i>	54%	53%	54%	54%	53%
<i>CFTC signataire</i>	32%	32%	32%	33%	33%
<i>CFDT signataire</i>	61%	61%	61%	62%	61%
<i>CFE-CGC signataire</i>	38%	36%	38%	39%	38%
<i>Force Ouvrière signataire</i>	44%	43%	44%	44%	45%
<i>Autres syndicats signataires</i>	16%	16%	16%	16%	17%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

Calcul: Il s'agit du nombre total d'accords et avenants (et hors PV de désaccord) signés par une organisation syndicale rapporté au nombre total d'accords et avenants signés au cours d'une année donnée. Ainsi, 53% des accords et avenants portent en 2005 la signature de syndicats affiliés à la CGT.

³⁸ Par exemple les syndicats de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), ou de l'union syndicale Solidaires (dont les syndicats SUD) ne disposaient pas de présomption irréfragable de représentativité, malgré leur implantation qui pouvaient être forte dans certaines entreprises ou certains secteurs.

³⁹ Les nouvelles règles de représentativité et de validité des accords entrées en vigueur fin 2008 devraient entraîner des changements progressifs, tant au niveau de la participation des différentes organisations syndicales aux négociations collectives, qu'à celui du comportement de signature des accords par les délégués syndicaux.

Les indicateurs précédents ne rendent pas directement compte des spécificités des délégués syndicaux de chaque organisation, en matière de négociation collective et de conclusion d'accords. Il faut pour cela neutraliser l'effet implantation, et ne tenir compte, pour une organisation syndicale donnée, que des accords conclus dans les entreprises où elle est présente. On calcule ainsi la propension à signer des accords pour les délégués syndicaux de chacune des grandes confédérations (tableau 12). En moyenne sur la période 2005-2008, les délégués syndicaux affiliés à la CFDT signent 92% des accords et avenants qui sont négociés dans les entreprises où ils sont implantés, contre 83% pour ceux affiliés à la CGT.

Ces écarts mettent en exergue les différences culturelles traditionnelles entre syndicats quant à leur rapport à la négociation collective. Les délégués syndicaux représentant la CGT signeraient moins souvent des accords collectifs que ceux représentant la CFDT, généralement réputés plus enclins à rechercher un compromis avec les employeurs. Ces différences de comportement sont globalement stables sur la période 2005-2008 mais tendent à se réduire si l'on se resitue dans une perspective plus longue. Par exemple en 1995, la propension à signer de la CGT n'était que de 79% tandis que celle de la CFDT était déjà de 91%⁴⁰.

La CFE-CGC, dont le taux de signature est faible du fait de son implantation réduite au champ des cadres, a en revanche une propension à signer élevée : lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise (et aux négociations⁴¹), ses représentants syndicaux signent 9 fois sur 10 un accord final. Force Ouvrière, avec 87% d'accords signés, se situe quant à elle dans une position intermédiaire.

Tableau 12 : Propension à signer de chaque confédération syndicale

	2005-2008	2005	2006	2007	2008
<i>CGT signataire</i>	83%	84%	83%	82%	82%
<i>CFTC signataire</i>	89%	89%	90%	89%	87%
<i>CFDT signataire</i>	92%	92%	92%	92%	91%
<i>CFE-CGC signataire</i>	91%	92%	92%	91%	90%
<i>Force Ouvrière signataire</i>	87%	89%	87%	87%	87%

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signé au nombre d'accords ou avenants pour lesquels elle est identifiée comme présente aux négociations (signataire ou non). Ainsi lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 83% des accords collectifs ou avenants qui y sont négociés. On ne calcule pas la propension des "autres syndicats" puisque ces derniers forment un ensemble hétéroclite d'organisations. Il n'est donc pas pertinent de caractériser collectivement ces organisations en termes de propension à signer.

Si la période 2005-2008 connaît une relative stabilité des taux de signature et des propensions à signer, on note cependant, pour l'ensemble des syndicats, une progression de 1 à 2 points des taux de signature entre 2005 et 2007. A l'inverse, la propension à signer tend plutôt à décroître légèrement pour tous les syndicats entre 2005 et 2007, voire en 2008.

Cette baisse de la propension à signer n'a pas d'explication évidente. Une hypothèse pourrait être un « durcissement » des positions syndicales, durant la période, lors des négociations portant sur certains thèmes. On observe en particulier que la propension à signer diminue très nettement entre 2005 et 2008, pour toutes les organisations syndicales, lorsqu'on la calcule sur le sous-ensemble des accords abordant la question du temps de travail (durée et aménagement), alors que la baisse est beaucoup moins nette pour les textes qui abordent d'autres thèmes (salaire, emploi, épargne salariale). La diminution de la propension

⁴⁰ Voir « La négociation collective en 1995 », Bilans et rapports, DRT/Dares, Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

⁴¹ La CFE-CGC, en tant que confédération catégorielle, peut être absente lors de certaines négociations.

à signer pourrait alors refléter la réticence des délégués syndicaux à signer des accords ou avenants modifiant la durée ou l'aménagement du temps de travail et allant dans le sens d'une flexibilité encore accrue du temps de travail.

Quelle que soit l'explication de la baisse de la propension, cette dernière peut paraître « paradoxale » au regard de la hausse du taux de signature. Cette évolution contraire nécessite une analyse plus approfondie de la dynamique d'implantation des organisations syndicales dans les entreprises sur plus longue période.

II.3.3. HAUSSE DU TAUX DE SIGNATURE ET DYNAMIQUE D'IMPLANTATION SYNDICALE

La légère hausse du taux de signature d'un syndicat (tableau 11) peut résulter, globalement, de deux facteurs : soit d'une hausse de l'implantation de ce syndicat dans les entreprises, soit d'une plus grande participation à la négociation et à la signature d'accords dans les entreprises où il est présent.

Or, sur la période 2005-2008, les différentes organisations syndicales ne semblent pas avoir participé plus fréquemment à la signature d'accords là où elles étaient présentes, puisque leur propension à signer stagne, voire baisse (tableau 12).

La hausse du taux de signature pourrait alors refléter un développement de l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises. Cette hypothèse, si elle ne peut être directement validée à partir de données sur la période 2005-2008, est plausible car s'inscrivant dans le prolongement d'une tendance de long terme mise en évidence par les résultats de l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE) réalisée par la Dares en 1992-1993, 1998, et 2004-2005. Pernot et Pignoni (2008) constatent une progression de 15 points de la proportion d'établissements de 20 salariés ou plus ayant un délégué syndical, entre 1992-1993 et 2004-2005. Les cinq organisations syndicales disposant alors d'une représentativité irrefragable ont bénéficié de cette progression jusqu'en 2005. De plus, cette progression concerne l'ensemble des établissements, y compris ceux de 20 à 50 salariés⁴². Enfin, elle touche les entreprises mono-établissement et indépendantes comme les établissements appartenant à des entreprises ou groupes déjà pourvus d'une couverture syndicale à un niveau plus centralisé.

La progression de l'implantation syndicale sur la période 2005-2008 doit cependant être nuancée car, comme Pernot et Pignoni le notent « *les syndicats n'ont que rarement investi les terrains encore vierges ou traditionnellement peu syndiqués. Ils continuent de s'implanter dans les secteurs où leur ancrage est déjà ancien et important.* » (2008, p.146).

L'élargissement de l'implantation des syndicats passe alors aussi probablement par une densification du paysage syndical au sein d'entreprises. On constate en effet, à partir de la base des accords, un accroissement du nombre moyen d'organisations syndicales « présentes » (c'est-à-dire ayant participé aux négociations mais pas nécessairement signé le texte final) par accord conclu entre 2005 et 2007, suivie d'une stabilisation en 2008. En moyenne en 2005, on dénombre 2,7 syndicats représentés⁴³ lors de la négociation d'un accord ou avenant signés par des délégués syndicaux (avec 2,4 syndicats signataires au final) ; en 2007, on en dénombre 2,8 (respectivement 2,5 syndicats signataires).

⁴² L'enquête REPONSE sur laquelle reposent ces conclusions ne concerne, pour les éditions 1998 et 2004-2005 que les établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole; en 1992, elle ne portait que sur les établissements de 50 salariés ou plus. L'édition 2010-2011 est étendue aux établissements de 10 à 20 salariés.

⁴³ On calcule cette moyenne sur la base d'un maximum de 6 organisations possibles : les 5 syndicats représentatifs (CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC, CFE-CGC) et une catégorie « autre syndicat ». En réalité, le nombre de syndicats présents peut excéder ce plafond, dans la mesure où plusieurs syndicats peuvent figurer dans la catégorie « autres syndicats ». Il n'est cependant pas possible, compte tenu des données disponibles, d'affiner ce dénombrement.

Cette « densification » de la présence syndicale⁴⁴ lors de la négociation d'accords peut s'expliquer d'au moins deux façons : la progression de la taille des entités concernées et la centralisation des négociations au sein des entreprises.

La progression de la taille moyenne des entités (établissement, entreprises, unités économiques et sociales) où ont été conclus les accords peut en effet affecter la « densité » de la présence syndicale : on constate en effet une progression sensible de la part des entreprises de plus de 500 salariés ouvrant une négociation collective entre 2005 et 2008 (voir tableau 1, enquête annuelle Acemo sur la négociation collective). Plus encore, à partir de la base des accords on constate que la part des accords et avenants signés par des délégués syndicaux au sein d'entités de plus de 200 salariés progresse régulièrement entre 2005 et 2008. Étant donné que plus les entités sont grandes, plus le nombre d'organisations syndicales implantées est en général élevé (Wolff, 2008), cela contribuerait à expliquer l'augmentation du nombre moyen de syndicats présents et signataires.

Cette hypothèse de densification liée à la taille des entités trouve également des fondements dans une analyse à plus long terme. Toujours à partir de l'enquête REPONSE, Wolff (2008) explique en effet la diffusion de la présence syndicale entre 1992, 1998 et 2005 par les évolutions structurelles ayant affecté le tissu des entreprises françaises. Trois mécanismes sont à l'œuvre durant cette période : une désindustrialisation / tertiarisation du tissu des établissements, une déconcentration productive (augmentation de la part des établissements appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés, notamment dans le tertiaire) et une concentration financière (faisant notamment croître de 28% le nombre d'établissements rattachés à un groupe entre 1998 et 2004). Si les deux premiers mécanismes jouent plutôt en défaveur de l'implantation syndicale, il semble que le troisième contribue fortement au développement de l'implantation syndicale : « à taille, secteur, et taille de l'entreprise-mère équivalents, les établissements des groupes accueillent significativement plus souvent un représentant du personnel que ceux des franchises ou des entreprises indépendantes » (Wolff, 2008, p.93-94).

L'appartenance « à un grand ensemble », semble être un facteur important permettant aux différentes organisations syndicales de développer leur implantation, mais avant tout dans le champ des établissements ou entreprises filiales d'un groupe. Ce mode de développement tend surtout à favoriser la présence de multiples organisations syndicales au sein des mêmes établissements et entreprises appartenant à des « grands ensembles » ; de façon secondaire, il se traduit par l'implantation d'au moins une organisation syndicale dans des établissements ou entreprises qui en étaient dépourvues. Il est alors probable que cet effet lié à « l'appartenance à un grand ensemble », se répercute également sur l'intensité de la négociation collective et le nombre de ses acteurs syndicaux.

Au-delà des aspects structurels qui semblent favoriser l'implantation syndicale, on peut envisager d'autres mécanismes, plus directement liés au contexte légal de la négociation collective entre 2005 et 2008, qui favoriseraient la centralisation des négociations au sein des entreprises, voire au niveau de groupes et d'UES. Ainsi, la loi du 4 mai 2004 qui a donné aux accords collectifs de groupe un statut légal plus clair en leur conférant les mêmes effets que les accords collectifs d'entreprise, pourrait avoir favorisé la conclusion d'accords au niveau de ces entités. Enfin le développement de nouvelles thématiques de négociation, voire de nouvelles obligations légales de négocier introduites depuis le début des années 2000, semble concerner avant tout les grandes entreprises et les groupes. En particulier, le développement des négociations relatives à l'emploi (accords de méthode, plan de sauvegarde de l'emploi négociés, et notamment négociations sur la GPEC obligatoire depuis 2005 pour les entreprises et groupes de plus de

⁴⁴ On ne peut exclure que ce phénomène soit en partie artificiel, c'est-à-dire lié à la collecte de l'information sur les accords d'entreprise. En effet, il n'est pas toujours aisé d'identifier les organisations syndicales présentes dans les entreprises dès lors qu'elles n'ont pas signé l'accord final. Dans certains cas, leur nom ne figure pas clairement dans le texte de l'accord déposé auprès des services administratifs. Il est toutefois possible qu'entre 2005 et 2008, le repérage des syndicats présents lors de la négociation se soit amélioré.

300 salariés) peut en partie expliquer la part croissante des accords liés à de grandes entités, conclus avec une pluralité d'organisations syndicales. D'autres dispositifs, comme la protection sociale complémentaire (prévoyance santé notamment...), qui ont été particulièrement négociés durant la période observée sont aussi très largement le fait des grandes entreprises et des groupes.

Évaluer l'activité ou le comportement des différents syndicats en matière de signature d'accords collectifs supposerait également de rendre compte, sur la période 2005-2008, de l'exercice du droit d'opposition par ces différentes organisations. En effet, à défaut d'avoir radicalement introduit une règle de majorité d'engagement, la loi du 4 mai 2004 a élargi le champ d'application du droit d'opposition que les syndicats majoritaires en voix dans l'entreprise peuvent exercer.

Malheureusement, l'évaluation statistique du recours à ce droit est complexe, voire impossible à partir de la base des accords collectifs d'entreprise. Au même titre que la question des accords dits dérogatoires, le droit d'opposition se situe dans l'« angle mort » du système statistique servant au suivi de la négociation collective (voir encadré 7).

Encadré 7 : Droit d'opposition et accords dérogatoires, les angles morts du suivi statistique de la négociation collective d'entreprise

La loi du 4 mai 2004, dans une logique de réforme progressive du droit de la négociation collective, visait notamment à étendre deux mécanismes préexistants à tout ou partie des accords collectifs. Il s'agit d'une part de la possibilité de conclure des accords d'entreprise dérogatoires, c'est-à-dire contenant des clauses moins favorables au salarié que celles définies dans des normes de niveau plus élevé (accords de branche notamment). Alors qu'elle ne concernait que des aspects de la durée et de l'aménagement du temps de travail, cette faculté de déroger « in pejus » devient théoriquement possible sur toute une série de sujets de négociation, à deux conditions : que les accords de niveaux supérieurs n'aient pas préalablement interdit cette dérogation, et que les accords « dérogatoires » ne concernent pas cinq grands domaines (salaires minima, classifications, garantie collective de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle). D'autre part, l'exercice du droit d'opposition, par une ou plusieurs organisations syndicales non signataires ayant recueilli plus de 50% de voix aux dernières élections professionnelles, devient applicable à l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux, alors qu'auparavant il ne concernait que les accords « dérogatoires » ou les avenants modifiant des accords en réduisant un avantage dont bénéficiaient les salariés.

L'évaluation du droit d'opposition est un exercice par définition impossible à conduire à partir des seules données administratives. En effet, l'exercice du droit d'opposition, s'il intervient dans un délai de 10 jours après la signature d'un accord, rend ce dernier caduc : il n'a plus à être déposé auprès de l'administration.

L'enquête annuelle Acemo sur la négociation interroge les entreprises sur le recours au droit d'opposition par les organisations syndicales. Il ressort qu'en moyenne à peine 3% des entreprises ayant signé au moins un accord et où au moins deux syndicats sont présents déclarent qu'un droit d'opposition a été exercé. Ces résultats sont à considérer avec précaution : même lorsque l'entreprise déclare qu'un droit d'opposition a été exercé, il n'est pas sûr qu'il s'agisse bien de la procédure prévue dans la loi de 2004.

L'enjeu et le rôle du droit d'opposition ne se réduit de toutes façons pas à son exercice effectif : il influence les négociations et les accords ex-ante, par la menace qu'il fait peser sur les négociateurs.

Évaluer l'existence des accords dérogatoires pose d'autres problèmes. En particulier elle suppose que l'on soit réellement en mesure de définir le caractère plus ou moins favorable pour le salarié de mesures contenues dans un accord d'entreprise par rapport à celles prévues dans un accord de branche.

Un nombre très faible d'accords « dérogatoires » au sens de la loi a pu être dénombré lors de l'enregistrement des accords d'entreprise en UT. Cela reflète en partie la difficulté de les repérer, sans entrer dans une analyse textuelle et comparative poussée.

Mais plus largement, il semble que les entreprises, au moins sur la période 2005-2008, n'ont que peu mobilisé cette possibilité de dérogation. L'étude menée par Mériaux, Kerbourc'h et Seiler (2007), pour le compte de la Dares, met en avant plusieurs facteurs explicatifs.

Tout d'abord les organisations professionnelles ont largement verrouillé cette possibilité en l'interdisant explicitement dans les accords de branche, afin de conserver à ces derniers un rôle régulateur au niveau de la branche. Ensuite, la complexité de la loi, voire son opacité, font que seule une minorité d'entreprises dotées de ressources juridiques peuvent maîtriser et mobiliser ce nouvel élément du droit du travail. Dans la plupart des entreprises, notamment les PME, la culture juridique en matière de négociation collective est faible : la notion même de dérogation fait l'objet d'une incompréhension de la part des acteurs et semble source d'une insécurité juridique.

Enfin, il semble que la faculté de déroger ne répond pas forcément au besoin de « flexibilité » supposé des entreprises. Pour la plupart des dirigeants interrogés, la question de la flexibilité ne se situe pas tant au niveau des accords de branche qu'au niveau des systèmes juridiques nationaux, dès lors que la concurrence vient de pays où la législation sociale est nettement moins contraignante.

III. LES ALTERNATIVES A LA NEGOCIATION D'ACCORDS D'ENTREPRISE AVEC DES DELEGUES SYNDICAUX

Si la négociation collective avec les délégués syndicaux demeure le cœur de la production de règles conventionnelles dans les entreprises, notamment sur les thèmes centraux que sont les salaires, le temps de travail ou l'emploi, on ne peut ignorer tout un pan des textes « négociés » dans les entreprises sans recourir à ces acteurs syndicaux. Cette troisième partie vise à rendre compte de la diversité et de l'importance des accords et textes assimilés conclus au niveau de l'entreprise mais ne reposant pas sur la signature des délégués syndicaux.

Conservant comme fil conducteur le type d'acteur prenant part à la signature du texte, sont successivement examinés les accords collectifs conclus avec des représentants élus du personnel ou des salariés mandatés, ceux ratifiés par référendum, et enfin les textes relevant d'une décision unilatérale de l'employeur. Ces différentes catégories de textes sont notamment mises en regard des dispositifs spécifiques liés à l'épargne salariale et leur positionnement par rapport au processus « classique » de négociation collective est discuté. Si tous ces textes génèrent des dispositifs ou des règles applicables au sein des entreprises, et relèvent d'une façon ou d'une autre d'une logique de dialogue social, tous ne peuvent en effet prétendre au statut d'accord collectif.

III.1. VUE D'ENSEMBLE

III.1.1. LE CONTEXTE FAVORISANT LE DEVELOPPEMENT DE CES ALTERNATIVES

Historiquement, la négociation collective s'est essentiellement construite en France autour du monopole syndical⁴⁵. Depuis les années 1990 cependant, des modes de négociation « dérogatoires » ont vu le jour, permettant de produire des normes conventionnelles en l'absence de délégués syndicaux. Cette mutation s'inscrit dans une logique voulant que, face à la crise économique et l'accentuation de la concurrence internationale au cours des années 1980, l'entreprise devienne le lieu de régulation essentiel en matière de relations de travail. Le développement de la négociation collective d'entreprise, avec comme visée de favoriser différentes formes de flexibilité (de l'emploi, des salaires, du temps de travail), pose alors la question de ses acteurs : le monopole dont disposaient les organisations syndicales, confrontées par ailleurs à une diminution du nombre de leurs adhérents, apparaît comme un frein à ce développement (voir Bloch-London et Pélisse, op. cit. pour une analyse plus détaillée de ces évolutions).

Les nouvelles modalités instituées (négociation avec des représentant élus, des salariés mandatés, ratification par référendum, décision unilatérales ou plans d'action) ont d'abord vu le jour de façon « expérimentale », pour des dispositifs ou cas spécifiques (réduction du temps de travail et épargne salariale dans les plus petites entreprises), puis ont, pour certaines, été étendues en 2004 et 2008 à d'autres champs de la négociation (voir I.1. et encadré 1). Par ailleurs, les décisions unilatérales de l'employeur, tendent à être reconnues de façon récurrente comme des formes de textes complémentaires au processus de négociation collective, que ce soit pour l'adoption de plans d'épargne entreprise, la mise en place de dispositifs de prévoyance, ou encore la mise en place de plans d'action portant sur des sujets précis (emploi des seniors en 2009 par exemple). Elles ne peuvent plus aujourd'hui être considérées comme complètement extérieures au champ de la négociation collective, en tant que mode de mise en place de dispositifs collectifs.

L'évolution du cadre légal rend donc aujourd'hui difficilement tenable une posture consistant, a priori, à réduire la négociation collective aux accords conclus avec des délégués syndicaux, comme cela a pu être

⁴⁵ Par monopole syndical, on entend le fait que la négociation collective est pendant longtemps restée une compétence exclusive des délégués syndicaux. Cela implique notamment qu'en l'absence de délégués syndicaux, la négociation d'accords collectifs n'était pas possible, y compris avec des instances élues dont la fonction de représentation des salariés était clairement dissociée de la négociation collective.

le cas jusqu'au début des années 2000. Il convient de rendre compte de la masse, fluctuante selon les années, des textes qui n'ont pas été conclus avec délégués syndicaux mais qui peuvent être « assimilés » à des accords d'entreprise ou indirectement associés à un processus de dialogue social. Ce faisant, cela permet de mettre en lumière leur spécificité thématique et de s'interroger sur l'effectivité de la négociation collective à laquelle ils sont théoriquement reliés.

III.1.2. LE POIDS IMPORTANT DES TEXTES CONCLUS SANS DELEGUES SYNDICAUX

Comme on le montre le tableau 13, les accords collectifs et autres textes non signés par des délégués syndicaux représentent plus de la moitié de l'ensemble des textes déposés auprès des Direccte. En cumul sur l'ensemble de la période 2005-2008, ils représentent près de 63% des textes.

Les textes conclus avec des élus représentent moins de 10% de l'ensemble des accords et textes assimilés déposés chaque année, soit 3 à 4 fois moins que ceux signés par des délégués syndicaux. Ce résultat peut sembler surprenant si on considère que le nombre absolu d'entreprises susceptibles de négocier avec des élus est nettement supérieur à celui des entreprises pouvant négocier avec des délégués syndicaux. En effet, l'implantation des élus dépasse largement celle des délégués syndicaux⁴⁶, et notamment parmi les petites et moyennes entreprises.

Les accords et autres textes ratifiés via une procédure de référendum représentent un tiers du volume total de textes sur l'ensemble de la période, alors que les textes correspondant à une décision unilatérale de l'employeur en représentent 20% en moyenne.

Si on cumule les trois types de textes énumérés ci-dessus qui n'impliquent pas la signature de délégués syndicaux, on note une progression significative entre 2005 et 2008. Cette augmentation tient globalement à deux facteurs :

- la volonté politique, depuis 2000, de diffuser au sein des petites et moyennes entreprises les instruments de l'épargne salariale⁴⁷ ;
- une série de mesures ponctuelles, adossées aux règles de négociation de l'épargne salariale, mais visant à favoriser une distribution immédiate de revenus aux salariés (primes exceptionnelles liées, déblocage anticipé de sommes dues au titre de la participation net de l'intéressement).

Il convient ainsi d'affiner, pour chaque mode de conclusion des accords et autres textes, ses caractéristiques et les facteurs expliquant spécifiquement la dynamique observée entre 2005 et 2008.

⁴⁶ En 2008, à partir de l'enquête Acemo annuelle sur la représentation des salariés et la négociation collective, on estime qu'au moins 42% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dispose d'une instance représentative du personnel élue (délégué du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel), alors qu'un délégué syndical n'est présent que dans 11% des cas. Effectuée sur un champ différent (les établissements de 20 salariés ou plus), l'enquête REPONSE de 2005 laissait apparaître le même type d'écart. En 2004-2005, 77% des établissements de 20 salariés ou plus disposaient d'une instance représentative du personnel, élue ou désigné par un syndicat ; mais les délégués syndicaux ne sont présents que dans 38% des établissements (Jacod, 2007).

⁴⁷ Voir le rapport de Balligand et De Foucauld datant de 2000 « L'épargne salariale au cœur du contrat social ».

Tableau 13 : Décomposition de l'ensemble des accords et textes assimilés en fonction du mode de conclusion, 2005-2008

Types de textes	Textes signés en :				Cumul 2005-2008	%
	2005	2006	2007	2008*		
Total des textes enregistrés et exploités	62324	75207	71946	114572	324049	100,0
<i>Hors bonus Villepin en 2006 et prime exceptionnelle en 2008</i>	62324	71067	71946	75870	281207	86,8
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés Dont :	33185	36596	35184	44131	149096	46,0
<i>Textes signés des délégués syndicaux</i>	26191	29951	28038	34421	118601	36,6
<i>Textes signés par des élus du personnel</i>	6832	6522	7052	9563	29969	9,2
<i>Textes signés par salariés mandatés</i>	162	123	94	147	526	0,2
Textes directement ratifiés par consultation des salariés et décisions unilatérales. Dont :	28484	37693	36180	69771	172128	53,1
<i>Textes ratifiés par référendum (à la majorité des 2/3, pour la plupart)</i>	14753	18320	16671	55374	105118	32,4
<i>Décisions unilatérales de l'employeur</i>	13731	19373	19509	14397	67010	20,7
Textes inexploités (signataire non renseigné ou non identifié)**	655	918	582	670	2825	0,9

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

* Y compris textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros dans les entreprises de moins de 50 salariés et accords relatifs au déblocage anticipé de la participation en 2008.

** Pour ces textes, le mode de conclusion ou de ratification du texte par les représentants des salariés et la direction n'a pas été correctement identifié lors de l'enregistrement des données.

III.2. LES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS AVEC LES INSTANCES ELUES

III.2.1. RAPPEL DU CADRE LEGAL DE LA NEGOCIATION AVEC LES INSTANCES ELUES

L'évolution du cadre légal de la négociation collective depuis les années 2000 vise notamment à permettre la mise en place dans les petites et moyennes entreprises des dispositifs tels que l'aménagement du temps de travail ou l'épargne salariale, qui légalement doivent être négociés par un accord d'entreprise. Comme la présence de délégués syndicaux est plutôt rare dans ces PME, plusieurs modalités alternatives sont prévues dans le code du travail.

La première consiste à permettre de négocier collectivement avec les instances représentatives élues, lorsqu'elles sont présentes. Ainsi, en l'absence de délégués syndicaux, il est possible d'engager des négociations avec des représentants élus du personnel, c'est-à-dire avec les élus au comité d'entreprise (ou d'établissement) ou des délégués du personnel. Ces derniers sont alors habilités à signer des accords collectifs au sens du code du travail. Lorsque, dans les entreprises de moins de 200 salariés, une délégation unique du personnel a été mise en place (les élus cumulant les fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise), celle-ci peut également être habilitée à négocier.

Il faut bien dissocier ce rôle de négociateur potentiel offert aux représentants élus, de leur rôle plus classique consistant à donner leur avis dans le cadre de procédures de consultation/information des instances élues. Il s'agit ici de permettre de signer des accords collectifs, et donc de coproduire une norme

conventionnelle, ce qui diffère d'une simple consultation sur un projet d'accord ou de plan d'action proposé par la direction.

Il convient également de rappeler qu'avant la loi du 20 août 2008, cette faculté de négocier avec des élus était encadrée. De façon générale, l'entreprise ne pouvait engager de négociations avec de tels élus si un accord cadre étendu avait été conclu au niveau de la branche professionnelle, autorisant cette pratique et définissant les conditions de validation des accords d'entreprise (une commission paritaire de branche devant valider les accords après leur signature par des élus).

Cependant, en matière d'épargne salariale, non seulement la contrainte précédente n'existe pas, mais la condition d'absence de délégués syndicaux ne s'applique pas non plus. Des accords collectifs peuvent être conclus avec les instances élues, dès lors que les délégués syndicaux présents dans l'entreprise ont préalablement accepté de leur confier cette fonction.

En matière de temps de travail, les règles antérieures à la loi du 4 mai 2004 continuent de s'appliquer en cas de modification d'un accord ancien. Des négociations avec des instances élues qui ont négocié le texte initial sont par exemple possibles, et ce indépendamment de l'existence d'un accord de branche.

Il faut donc bien percevoir que sur la période 2005-2008, la négociation collective avec des élus peut renvoyer à deux grands domaines distincts :

- la négociation d'accords collectifs au sens strict, en l'absence de délégués syndicaux et sur des thèmes généraux et classiques (temps de travail par exemple) ;
- la négociation de dispositifs spécifiques (épargne salariale notamment), source d'avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise et les salariés, et selon des modalités qui sont de fait « dérogatoires » par rapport aux règles générales.

Selon que les textes conclus relèvent de l'une ou l'autre de ces catégories, leur usage n'est pas le même : rechercher un accord sur les augmentations de salaires et l'organisation du temps de travail avec les élus n'a pas la même portée que ratifier de façon exceptionnelle la mise en place d'un plan d'épargne ou d'un mécanisme d'intéressement.

III.2.2. LA NEGOCIATION AVEC LES ELUS CONCERNE ESSENTIELLEMENT L'EPARGNE SALARIALE

Le nombre d'accords et textes assimilés conclus annuellement avec des représentants élus du personnel fluctue entre 6 000 et 10 000 au cours des années 2005-2008 (tableau 14). La quasi-totalité d'entre eux concerne en fait l'épargne salariale : en moyenne, 94% d'entre eux porte sur l'intéressement, la participation, les plans d'épargne entreprises (PEE) ou interentreprises (PEI), les plans d'épargne retraite collectifs d'entreprise (PERCO) ou inter-entreprises (PERCO-I).

Leur forte progression en 2008 tient au dispositif exceptionnel permettant le déblocage anticipé des sommes versées au titre de la participation (dans les entreprises de plus de 50 salariés). Déjà en 2005, un dispositif du même type avait suscité un surcroît d'accords. Ces mesures ont un impact fort sur la négociation avec les élus pour une raison simple : la participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus, or c'est également à partir de ce seuil que l'élection d'un comité d'entreprise devient obligatoire. De ce fait, dans de nombreuses entreprises de taille moyenne (de 50 à 200 salariés), encore fréquemment dépourvues de délégués syndicaux, le comité d'entreprise (ou une délégation unique du personnel)⁴⁸, s'est imposé comme l'interlocuteur central en matière de participation. Toute changement

⁴⁸ D'après l'enquête REPOSE, portant sur les secteurs marchands non agricoles, si 72% des établissements de 50 à 99 salariés sont couverts par un comité d'établissement ou d'entreprise (CE) en 2004-2005, seulement 49% disposent de délégués syndicaux. Dans les établissements de 100 à 199 salariés, 90% disposent d'un CE mais seulement 74% d'un de délégués syndicaux. Au-delà de cette taille, l'écart des taux de présence est nettement plus restreint (Jacod, 2007).

légal affectant les mécanismes de la participation favorise des (re)négociations et augmente mécaniquement le nombre d'accords ou d'avenant conclus avec le comité d'entreprise.

Abstraction faite de la spécificité des années 2005 et 2008 en matière de participation, c'est l'intéressement qui, en moyenne, génère la plus grande part d'accords conclus avec des élus (40%). Ceci tient au fait que l'intéressement est un dispositif plus accessible que la participation : il concerne en effet toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

Tableau 14 : Thèmes abordés dans les accords et textes assimilés signés par des élus (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel), par année de signature

	2005	2006	2007	2008	Cumul 2005-2008	
					Nombre d'accords	% ^(b)
Total des accords et autres textes signés par des élus (DP, CE, DUP)	6832	6522	7052	9563	29969	
Epargne salariale	6590	5988	6753	8868	28199	94,1
dont :						
<i>Intéressement</i>	3090	2980	3407	3149	12626	42,1
<i>Participation (y.c. déblocage anticipé en 2005 et 2008)</i>	2461	1521	1638	3936	9556	31,9
<i>Plan épargne entreprise (PEE, PEI)</i>	827	1387	1659	1741	5614	18,7
<i>Plan épargne retraite collectif (PERCO, PERCO-I)</i>	261	141	64	60	526	1,8
Salaires et primes (<i>hors Bonus Villepin en 2006 et primes</i>)	63	132	85	155	435	1,5
Temps de travail	101	136	129	175	541	1,8
Droit syndical, IRP, expression des salariés	63	26	24	144	257	0,9
Emploi	4	5	11	6	26	0,1
Prévoyance collective, couverture complémentaire santé, retraite supplémentaire	51	52	46	76	225	0,8

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES

Lecture : en 2008, 9 563 accords et textes assimilés ont été conclus avec des représentants du personnel élus (délégués du personnel ou élus au comité d'entreprise, ou membre de la délégation unique du personnel), 155 abordent le thème des salaires et primes. Sur la période 2005-2008, 1,5% des textes conclus avec des élus du personnel ont porté sur les salaires et primes.

(a) Il est possible que quelques accords relatifs au bonus Villepin en 2006 ou à la prime exceptionnelle de 1000 euros en 2008 soient encore comptabilisés sous la rubrique "salaires et primes", en raison d'une mauvaise codification lors de leur enregistrement. Cela expliquerait les hausses, artificielles en 2008 et 2006, du nombre d'accords conclus avec des élus et portant sur le thème des salaires et primes.

(b) Les pourcentages présentés dans cette colonne ne sont pas cumulatifs. Toute une série de thèmes très minoritaires n'est pas mentionnée dans le tableau ici. Par ailleurs, un accord pouvant aborder plusieurs thèmes, la part de textes abordant un thème n'est pas exclusive des autres.

Il apparaît ainsi que l'implication des instances élues du personnel dans la négociation collective est encore très limitée : ce n'est qu'à l'occasion de la mise en place des outils d'épargne salariale que ces instances sont mobilisées pour produire des accords. A cela plusieurs explications.

Premièrement, les modalités de négociation concernant l'épargne salariale sont particulièrement souples afin de s'adapter aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi que nous l'avons déjà signalé, dans ce domaine il n'est pas nécessaire que la branche autorise préalablement ce mode de négociation, et il n'est pas nécessaire de faire valider ex-post l'accord conclu par le biais d'une commission paritaire ou d'un référendum.

En second lieu, des incitations financières importantes accompagnent la mise en œuvre de ces dispositifs (exonérations de cotisations sur les sommes versées) avec deux conséquences : d'une part, cela incite les employeurs à rechercher des acteurs avec qui conclure des accords, y compris lorsqu'il n'existe pas de tradition en la matière dans l'entreprise. D'autre part, ces incitations contribuent à rendre les négociations peu conflictuelles puisqu'elles offrent, au moins au moment de leur mise en place, des avantages supplémentaires aux salariés (pas de substitution en théorie avec les salaires, exonération de cotisations ou d'impôt sur les sommes distribuées).

Enfin, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont souvent amenées à être impliquées dans le suivi technique des mécanismes d'épargne salariale mis en place : leur implication, dès la création de ces dispositifs n'en est que plus légitime.

Pour le moment, et sur la base des données administratives, il semble que le rôle des instances représentatives élues reste limité à ce domaine de négociation collective formelle. L'objectif politique affirmé dans la loi du 4 mai 2004, de promouvoir le plus largement possible la négociation collective dans les entreprises, quelle que soit leur taille, semble encore loin d'être atteint.

Les résultats établis ci-dessus ne reposent que sur les données issues de la base des accords et textes assimilés, ce qui signifie que l'on ne saisit le rôle des représentants élus qu'en tant que négociateurs formels et signataires d'accords. Ceci ne rend pas compte du fait que, en dehors de l'épargne salariale, les instances élues participent fréquemment à des discussions ou à des négociations sur de multiples thèmes, sans pour autant apparaître formellement comme signataires d'un accord.

L'enquête annuelle Acemo sur la négociation collective permet d'apprécier, plus largement, sur la période 2005-2008, la présence des différentes instances représentatives lors des négociations d'entreprise, indépendamment du fait qu'elles soient signataires stricto sensu. Ainsi, 51% des entreprises ayant engagé une ou plusieurs négociations en 2007⁴⁹ déclarent que des instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT) y ont pris part, que des délégués syndicaux soient également présents ou non. Si l'on se focalise sur les entreprises ayant négocié et signé au moins un accord sur le thème des salaires, 27% d'entre elles déclarent que délégués syndicaux et instances élues étaient présentes lors des négociations, et 19% que seules les instances élues étaient présentes.

Ces résultats confirment que, là où une dynamique de négociation collective existe, les institutions représentatives élues prennent part aux négociations, éventuellement en marge des modalités légalement prévues dans le code du Travail. Ces résultats confortent ceux déjà établis entre 1998 et 2005 à partir de l'enquête REPONSE, à savoir que les représentants élus participent de façon significative, à la place ou avec les délégués syndicaux, à des processus de négociation collective ou au moins à des discussions collectives (Amossé, 2006), et ce pour de multiples raisons.

La forte présence des institutions élues lors des négociations collectives peut d'abord s'expliquer par le cumul de mandat représentatif par un même salarié. Il n'est pas rare que des salariés élus comme délégués du personnel sur une liste syndicale soient également désignés délégués syndicaux par la même organisation. La difficulté à trouver des salariés candidats aux élections professionnelles conduit notamment à cet effet de cumul⁵⁰. Cette possibilité est par ailleurs favorisée par le Code du Travail dans les entreprises de moins de 50 salariés, où les délégués syndicaux doivent être désignés parmi les délégués du personnel⁵¹.

Il est également fréquent que les élus soient associés à des négociations collectives aux côtés de délégués syndicaux, sans avoir de pouvoir de signature. Ils peuvent également être impliqués dans des discussions collectives avec la direction dont l'objectif n'est pas forcément d'aboutir à un accord collectif écrit.

Par ailleurs, sur de nombreux sujets, la frontière entre les domaines de compétence des instances désignées (délégués syndicaux) et élues paraît de plus en plus poreuse. La séparation entre processus de négociation

⁴⁹ Les données portent ici sur l'enquête concernant l'année 2007, au cours de laquelle il n'y a pas eu de dispositif spécifique pouvant modifier exceptionnellement l'implication des différents types d'instances représentatives dans la négociation d'entreprise.

⁵⁰ 46% des représentants du personnel interrogés en 2005 dans le cadre de l'enquête REPONSE, déclarent notamment qu'il n'y pas suffisamment de candidats pour occuper leur fonction (Amossé, 2006).

⁵¹ La règle concernant les entreprises de moins de 50 salariés résulte de la volonté du législateur de ne pas démultiplier le nombre de salariés ayant un mandat dans des petites entreprises. La loi du 20 août 2008, a en revanche étendu la logique de cumul dans le souci d'asseoir la représentativité et la légitimité des délégués syndicaux sur une base électorale : ne peut dorénavant être désigné délégué syndical qu'un salarié ayant recueilli sur son nom au moins 10% des suffrages lors des élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

collective d'un côté et processus d'information ou de consultation des instances représentatives de l'autre peut paraître tenue dans un nombre croissant de cas. Ainsi, lorsque des accords sont conclus, les instances élues doivent dans la plupart des cas, être au moins consultées ou informées du projet d'accord. Quelle est la nature exacte de l'avis que peuvent alors exprimer ces instances sur le texte, d'autant plus si elles ont de fait suivi les négociations ?

Enfin, la frontière entre certains domaines de négociation semble de plus en plus fragile, en particulier en matière de rémunération. La diffusion croissante des outils d'épargne salariale au cours des années 2000⁵², notamment dans les petites entreprises, tient notamment au fait qu'ils permettent une certaine flexibilité de la politique salariale, en plus d'être assortis d'avantages fiscaux et sociaux. Cela conduit alors à s'interroger sur la complémentarité ou la substituabilité avec les autres composantes de la politique salariale⁵³. La séparation entre négociations (ou discussions) salariales annuelles, portant sur la revalorisation (individuelle ou générale) du salaire de base, et négociations sur les composantes de l'épargne salariale, renvoie dans certaines entreprises à une division du travail entre délégués syndicaux et instances élues. La mise en tension de ces deux composantes des rémunérations, dans une gestion globale de la politique salariale, pourrait de fait conduire les instances élues à être plus impliquées dans la négociation salariale au sens large, que des délégués syndicaux soient présents ou non.

III.2.3. LE MANDATEMENT : UNE PRATIQUE DEVENUE TRES RARE

Le mandatement permet aux entreprises dépourvues de représentants du personnel, de négocier sur un sujet précis avec un salarié mandaté à cette fin temporairement par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise. Mis en place de façon expérimentale par la loi du 12 novembre 1996, puis entériné par la seconde loi Aubry de janvier 2000, le mandatement a essentiellement été utilisé par les petites entreprises dépourvues de délégué syndical pour négocier des accords de réduction du temps de travail⁵⁴. Depuis, la loi du 4 mai 2004 a modifié la possibilité de recours au mandatement : elle ne l'autorise qu'en l'absence de délégués syndicaux et d'instances représentatives élues. Dans tous les cas, la signature du mandaté ne suffit pas en soi à valider l'accord : une consultation des salariés est nécessaire pour en obtenir l'approbation.

Entre 2005 et 2008, le nombre d'accords et textes assimilés signés par des salariés mandatés est devenu infime (tableau 13) : moins de 150 par an, avec en plus une incertitude notable sur la qualité des données relatives au mandatement⁵⁵. Si le mandatement a pu connaître un succès au début des années 2000 dans le cadre de la politique de réduction négociée de la durée du travail, son usage s'est ensuite dissipé, malgré son inscription en 2004 dans le code du Travail comme modalité à part entière de négociation en l'absence d'instances élues.

⁵² D'après Amar et Cellier (2008), 9,3 millions de salariés étaient couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou épargne salariale (PEE, PERCO) en 2008, soit 2 millions de plus qu'en 2000.

⁵³ Concernant les pratiques de rémunération des entreprises et leurs combinaisons, voir Brizard et Koubi, (2007), et Chaput et Wolff (2008). En matière de substitution entre salaire et épargne salariale, voir Cahuc et Dormont (1992), Coutrot (1992), Mabile (1998), et Chaput, Delahaie et Diaye (2010).

⁵⁴ Pour des analyses approfondies sur l'usage du mandatement dans le cadre des négociations sur la réduction du temps de travail voir Amossé (2006), Pignoni et Tenret (2007), Bloch-London et Pelisse (2008) et Bloch-London, Ulrich et Zilberman (2008).

⁵⁵ L'identification du « salarié mandaté » comme signataire d'un texte n'est pas toujours évidente au moment de l'enregistrement d'un accord. En effet, dans certains textes, s'il est fait référence à un signataire « mandaté » par une organisation syndicale, cela ne renvoie pas nécessairement à la notion juridique précise, en l'absence de tout représentant du personnel, désigné ou élu. Il peut s'agir, dans certains cas, tout simplement d'un délégué syndical d'un établissement, « mandaté » pour aller négocier un accord à un niveau plus élevé, tel que l'entreprise ou le groupe. Du fait de l'usage parfois commun du terme « mandaté », le chiffrage des accords et textes assimilés réellement signés par des « salariés mandatés » est approximatif. Par ailleurs, un accord négocié par un salarié mandaté nécessitant une validation par référendum, on ne peut exclure que certains accords de ce type soient enregistrés dans la catégorie « accords conclus par référendum » plutôt que dans celle des « accords conclus par un salarié mandaté ».

III.3. DU REFERENDUM A LA DECISION UNILATERALE

Sont traités ici les accords et autres textes qui, au regard du type de signataire recensé, n'ont pas été négociés par des représentants du personnel élus ou désignés par un syndicat. Ces textes, nombreux en volume du fait qu'ils émanent surtout de très petites entreprises, renvoient pour l'essentiel à des composantes particulières de l'épargne salariale.

III.3.1. LA CONSULTATION DES SALARIES PAR REFERENDUM

Le principe du référendum est a priori antinomique avec celui de négociation collective : si le second consiste en un processus de production d'un compromis entre employeur et représentants des salariés, le premier ne désigne qu'un mécanisme de ratification d'un texte déjà établi.

Néanmoins, la consultation des salariés s'inscrit dans le droit du travail en matière de production d'accords collectifs, donc de droit conventionnel, et ce selon deux modalités. Dans le cas général, la consultation vient clore ou compléter un processus de négociation mené avec des représentants des salariés qui sont les signataires légaux de l'accord. Dans certains cas particuliers, la consultation des salariés constitue directement un mode légal de validation de textes proposés par la direction, sans l'intervention de représentants du personnel.

Le référendum complète la signature par des représentants du personnel

La consultation des salariés a surtout été prévue par le législateur dans au moins deux situations où elle ne se substitue pas à un processus de négociation mais le complète.

Premièrement, le référendum constitue un recours dans le cadre de dispositifs où la conclusion d'un accord collectif majoritaire est une condition nécessaire pour bénéficier d'allègements de cotisations sociales. Il faut ici distinguer la validité intrinsèque d'un accord et sa capacité à ouvrir des droits à exonération. Ainsi dans le cadre de la loi Aubry II du 19 janvier 2000, un accord sur la réduction du temps de travail pouvait être valide s'il était signé par un syndicat minoritaire, mais il ne permettait de bénéficier d'allègements de cotisations que s'il était soit signé par un ou plusieurs syndicats majoritaires, soit « validé » par la majorité des salariés dans le cadre d'un référendum.

Deuxièmement, la consultation des salariés peut être nécessaire pour donner une existence légale à l'accord collectif. Il en est ainsi lorsque son signataire ne dispose pas d'une légitimité au sein de l'entreprise (représentativité) : c'est le cas par exemple d'un accord signé par un salarié mandaté par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise.

Le référendum peut également être invoqué lorsqu'il existe une incertitude sur la représentativité des signataires : ainsi depuis la réforme de 2008, qui impose un taux minimum de représentativité aux syndicats signataires (au moins 30% des salariés), des consultations directes des salariés peuvent être organisées si les résultats des précédentes élections professionnelles ne permettent pas d'établir l'audience de chaque syndicat⁵⁶.

A partir de la source administrative de la base des accords, il n'est pas possible de connaître la diffusion de ces pratiques légales de référendum lorsqu'elles viennent confirmer la signature d'un accord ou d'un avenant par des représentants des salariés. En effet, les signataires de l'accord identifiés lors du dépôt sont d'abord les représentants du personnel ayant pris part aux négociations. Le résultat du référendum, étape secondaire de la ratification dans ce cas, est une donnée complémentaire souvent mal renseignée lors de

⁵⁶ Voir l'article 42 de la loi 2009-526 du 12 mai 2009, qui modifie l'article 12 II de la loi du 20 août 2008). Cela concerne notamment les cas où les résultats du premier tour des élections n'ont pas été dépouillés pour absence de quorum par exemple. La règle de 30% minimum n'étant entrée en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2009, ses conséquences en matière de référendum ne sont pas visibles dans les données présentées sur la période 2005-2008.

l'enregistrement des accords. Par exemple, des avis de consultation des membres du comité d'entreprise (qui statuent à la majorité des voix) semblent parfois confondus avec les résultats de référendum auprès de l'ensemble des salariés.

De plus, il arrive que des référendums soient organisés à l'issue d'une phase de négociation collective entre des délégués syndicaux et la direction, que cette dernière ait abouti à un projet d'accord ou à un désaccord. Ce type de procédure, qui dépasse le cadre légal, intervient lorsque l'enjeu est important et remet en cause certains avantages dont bénéficient les salariés (par exemple en cas de restructuration amenant un arbitrage explicite entre maintien d'emploi, rémunération et durée de travail). Le référendum sert alors à débloquer une situation de crise mais n'a pas nécessairement de fondement légal en termes de droit de la négociation. Il vise par exemple à faire ratifier une proposition émanant de la direction ou un compromis d'accord n'ayant pas recueilli la signature d'organisations syndicales majoritaires. Il n'est pas non plus possible de repérer statistiquement ces situations.

Le référendum comme modalité de validation directe d'un accord collectif

Dans certains cas précis une procédure de référendum permet directement de donner un statut de quasi-accord collectif à un texte émanant unilatéralement de la direction.

Ainsi, en matière d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne), la ratification d'un projet de la direction par les deux tiers du personnel présent dans l'entreprise constitue, sous certaines conditions, une modalité légale de validation d'accords collectifs. En matière de protection sociale complémentaire également, un projet soumis par la direction peut prendre le caractère d'accord collectif s'il est validé par la majorité du personnel : il s'agit là en fait du seul cas d'accord référendaire stricto sensu (c'est-à-dire majoritaire) légalement prévu, dans le cadre du Code de la Sécurité Sociale. Le recours au référendum est un processus important car il permet de rendre obligatoire l'adhésion de tous les salariés au régime de complémentaire santé ou de prévoyance d'entreprise (voir Hamon et Naboulet, 2010).

D'après les données administratives disponibles, le nombre d'accords ratifiés par référendum fluctue fortement d'une année sur l'autre (tableau 13) : on en dénombre 14 750 en 2005, 18 300 en 2006, et même plus de 55 400 en 2008. A nouveau, ces fortes fluctuations tiennent à la mise en œuvre de dispositifs ponctuels, tels que les bonus et primes exceptionnelles de 2006 et 2008, adossés aux règles de négociation collective prévues pour l'intéressement et la participation. Le référendum à la majorité des deux tiers du personnel constitue la modalité la plus largement utilisée dans les (très) petites entreprises (notamment celles moins de 10 salariés). Ainsi en 2008, près de 37 900 accords relatifs à la prime exceptionnelle de 1000 euros ont été conclus par référendum, souvent dans des entreprises ne comptant pas plus de 5 salariés.

Abstraction faite de ces éléments ponctuels, on dénombre en moyenne annuelle plus de 16 000 accords et textes assimilés conclus via un référendum (tableau 15), avec une progression entre 2005 (14 750 textes) et 2008 (17 500).

Au moins 95% de ces accords concernent l'épargne salariale au sens large et sont donc conclus par référendum à la majorité des 2/3 des salariés. 75% portent sur les mécanismes d'intéressement et 11% sur les plans d'épargne entreprise. L'usage du référendum concerne essentiellement des petites entreprises, employant, au final, relativement peu de salariés. Les accords de participation ne constituent que 5,7% des accords ratifiés par référendum en moyenne ; en 2008 cependant cette proportion a atteint 8% en raison de la possibilité offerte cette année, de façon exceptionnelle, de débloquer de façon anticipée les sommes dues au titre la participation. Les accords de participation conclus par référendum, bien que peu nombreux, concernent surtout des entreprises de taille moyenne (de 50 à 100 salariés), si bien que le nombre de salariés concernés est relativement élevé.

Les accords référendaires relatifs à la protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire...) ne représentent que 1% de l'ensemble des textes conclus par référendum chaque année et concernent moins les très petites entreprises que l'intéressement ou les plans d'épargne.

Dans les deux domaines - épargne salariale et protection sociale complémentaire - il s'agit d'accords concernant des dispositifs permettant à l'entreprise et ses salariés de bénéficier d'allègements ou d'exonération de cotisations sociales, voire d'avantages fiscaux. L'objectif est de faciliter la conclusion de tels « accords collectifs », en particulier là où aucune instance représentative du personnel, élue ou désignée, n'est présente. Cela permet ainsi aux entreprises de moins de 10 salariés de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale ou de prévoyance collective et de bénéficier des allègements associés. Le caractère « négocié » de tels textes est dans ces cas assez discutable, même si leur ratification par référendum leur confère, légalement, un statut quasi identique à celui d'un accord collectif conclu avec des délégués syndicaux.

Enfin, moins de 5% des accords ratifiés par référendum ne semblent pas porter sur l'épargne salariale ou la protection sociale complémentaire⁵⁷. Il existe quelques cas réels de quasi-accords effectivement ratifiés par les salariés dans le cadre d'un référendum, et portant sur les salaires, le temps de travail.

Tableau 15 : structure ^(a) par thème des accords et textes assimilés conclus directement par référendum

	Moyenne sur 2005-2008	2005	2006	2007	2008
Nombre total de textes ratifiés par référendum, hors dispositifs exceptionnels^(b)	16143	14753	15663	16671	17486
% de textes concernant l'épargne salariale	95,4	97,5	92,9	97,7	93,8
dont					
<i>Interessement</i>	74,6	75,4	74,6	77,0	71,5
<i>Participation</i>	5,7	4,8	4,5	4,9	8,1
<i>PEE</i>	11,1	13,6	9,9	10,9	10,1
<i>PERCO</i>	4,8	3,6	5,1	5,9	4,7
% de textes concernant la protection sociale complémentaire (prévoyance collective, santé, retraite supplémentaire)	0,84	1,15	0,61	0,60	1,00
<i>Bonus Villepin et prime exceptionnelle de 2008</i>	-	-	2657	-	37888

Source : base des accords d'entreprises et textes assimilés - DARES.

(a) Un même accord pouvant porter sur plusieurs thèmes, notamment au sein de l'épargne salariale, les pourcentages indiqués dans le tableau ne sont pas strictement cumulables.

(b) Hors primes exceptionnelles en 2008 et bonus Villepin en 2006.

⁵⁷ Dans cet ensemble, peuvent quand même se trouver des accords relatifs à de l'épargne salariale ou des primes exceptionnelles mais mal codifiés dans la base des accords.

III.3.2. LES DECISIONS UNILATERALES DES EMPLOYEURS

La décision unilatérale de l'employeur n'est pas, par nature, un accord collectif puisqu'elle signifie l'absence de signature de représentants des salariés. Elle désigne un texte dont le contenu émane directement de l'employeur et qui donc ne comporte que la signature de ce dernier ou de ses représentants. Seul l'employeur est alors engagé par cette signature.

Toutefois, les décisions unilatérales nous paraissent relever du champ de la négociation collective, notamment lorsqu'un texte de loi les institue en complément ou en substitut à la négociation collective. En effet dans ce cas, les décisions unilatérales peuvent avoir des effets équivalents à un accord collectif, et peuvent être reliées à des processus de négociations collectives plus ou moins formels. On peut aussi faire l'hypothèse que ces décisions unilatérales, sur des problématiques fixées par le législateur, stimulent à terme la négociation collective et la conclusion d'accords d'entreprise.

La décision unilatérale concerne légalement la mise en place de deux types de dispositifs : les plans d'épargne entreprise (PEE) ou les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) d'une part, certains systèmes de prévoyance collective (mutuelle d'entreprise, ...) d'autre part. Dans les deux cas, si la décision unilatérale permet la mise en place du dispositif dans l'entreprise, elle ne peut en aucun cas obliger l'ensemble des salariés à y recourir : seul un accord collectif le peut.

Sur la période 2005-2008, on recense chaque année entre 13 000 et 20 000 textes relevant de décisions unilatérales. En 2006 et 2007, près de 19 000 textes relèvent de ce procédé, contre 14 000 en 2005 et 2008.

Dans plus de 95% des cas, il s'agit de textes mettant en place des PEE ou de PERCO. La progression observée en 2006 et 2007 résulte probablement de mesures incitatives incluses dans la loi dite « pour la confiance et la modernisation de l'économie » du 26 juillet 2005⁵⁸.

Dans une plus faible proportion, les décisions unilatérales portent sur la prévoyance collective, l'employeur instituant par exemple une complémentaire santé d'entreprise facultative pour les salariés⁵⁹.

Au-delà de ce recensement quantitatif, il est utile de s'attarder un peu plus sur la façon dont les décisions unilatérales peuvent dans les faits s'articuler avec un processus de négociation collective, ou de discussion informelle.

On peut envisager que certaines décisions unilatérales, notamment issues de petites et moyennes entreprises et visant à mettre en place certains dispositifs d'épargne salariale, aient préalablement donné lieu à des discussions informelles avec certains élus, voire directement avec tout ou partie des salariés. Lorsque des représentants élus existent dans une entreprise, la mise en place d'un PEE par décision unilatérale doit notamment faire l'objet d'une consultation des élus présents.

Cette procédure de consultation vaut normalement pour les accords collectifs comme pour les décisions. De façon plus générale même, dans les entreprises pourvues d'un comité d'entreprise, les décisions de l'employeur affectant la marche de l'entreprise ou le collectif de salariés – autant de décisions unilatérales – doivent donner lieu à une information et une consultation du comité.

Le fait qu'une décision unilatérale ne comporte pas la signature des représentants du personnel, en tant que négociateurs, n'implique donc pas une absence systématique d'intervention de leur part. L'obligation de consultation ne donne légalement aux représentants du personnel que le droit d'être informé et

⁵⁸ Celle-ci ouvre par exemple la faculté d'adhérer au PEE pour le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut d'associé ou collaborateur.

⁵⁹ La quantification des décisions unilatérales sur ce domaine souffre cependant d'une probable sous-estimation : alors que les accords collectifs conclus sur ce thème, quel que soit leur mode de ratification, est clairement obligatoire, l'obligation de dépôt est plus ambiguë concernant les décisions unilatérales.

d'exprimer un avis non contraignant sur le contenu du dispositif prévu par la direction. On peut cependant envisager que dans certains cas le processus de consultation relève d'un véritable échange entre direction et représentants des salariés, et que l'avis exprimé par ces derniers influence le contenu du texte. On retrouve ici la question de la frontière, de plus en plus incertaine dès lors qu'il s'agit du rôle des instances représentatives du personnel, entre processus de négociation, de consultation et d'information.

Les décisions unilatérales peuvent également s'inscrire dans la continuité de négociations collectives formelles (c'est-à-dire avec des représentants des salariés légalement habilités à conclure des accords collectifs) lorsque celles-ci n'aboutissent pas à un accord collectif : l'employeur est alors en droit d'imposer les mesures qu'il souhaite voir s'appliquer. Le procès verbal de désaccord, qui doit alors marquer formellement la fin du processus de négociation, contient généralement le descriptif des revendications des organisations syndicales et les dispositions finalement appliquées par l'employeur. Dans la base des accords d'entreprises et textes assimilés, ces textes sont pour la plupart comptabilisés comme procès-verbaux de désaccord et non comme décisions unilatérales. Toutefois, dans certains cas⁶⁰, ils peuvent être répertoriés comme décisions unilatérales de l'employeur, ce qui explique l'essentiel des 5% de décisions unilatérales qui chaque année entre 2005 et 2008 ne concernent ni les plans d'épargne ni la prévoyance.

Un autre exemple peut illustrer le lien possible entre une décision unilatérale et la négociation collective. La jurisprudence désigne depuis de nombreuses années, sous le terme d'accords atypiques, des accords qui sont conclus entre la direction et des interlocuteurs non syndicaux représentant les salariés (y compris des instances élues) en dehors des cas prévus par la loi⁶¹. Ainsi, au cours de la période 2005-2008, les accords conclus avec le comité d'entreprise (sur d'autres thèmes que la prévoyance ou l'épargne salariale), alors qu'il n'existe pas d'accord de branche le permettant, devraient entrer dans cette catégorie. Du strict point de vue du Code du Travail, ces textes n'ont pas la valeur juridique d'un accord collectif, même si les parties signataires les ont qualifiés comme tels : ces textes constituent un engagement unilatéral de l'employeur. Il n'est pas possible de quantifier cette catégorie de textes : la plupart ne sont pas déposés auprès de l'administration car les entreprises n'y sont pas tenues.

Enfin, un dernier exemple montre combien il est important de tenir compte des décisions unilatérales comme élément à part entière du champ de la négociation collective d'entreprise. Depuis 2009, se développe la notion de plans d'action au sein même de l'appareil juridique sur la négociation collective. L'article 87 de la loi du 17 décembre 2008 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2009) a notamment instauré un système de pénalité financière applicable aux entreprises de plus de 50 salariés dès lors qu'elles ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action sur l'accès et le maintien dans emploi des salariés âgés.

Du point de vue juridique, le plan d'action relève d'une décision unilatérale, seulement soumise à la consultation du comité d'entreprise, mais constitue un texte de même portée qu'un accord collectif puisque permettant l'exonération de la pénalité. Par ailleurs, la production de ces plans d'action, peut s'articuler de multiples façons avec la négociation collective : elle peut s'y substituer complètement (du fait de l'absence d'interlocuteur ou par la volonté de l'employeur), lui faire suite (en cas de négociation avortée ou trop longue) ou encore en être le point de départ (le plan d'action, réalisé à court terme va être à l'origine dans un second temps d'une négociation collective plus approfondie entre direction et partenaires sociaux).

⁶⁰ Comme nous l'avons déjà évoqué (voir II.1.2.), certains procès-verbaux de désaccord sont enregistrés suite à leur dépôt en Direccte comme décisions unilatérales, car seules les mesures décidées par l'employeur figurent sur le document (et pas les propositions syndicales), ou parce que les organisations syndicales ayant négocié ont refusé de le procès verbal.

⁶¹ Voir le numéro spécial de Liaisons sociales (n°15411) du 31 juillet 2009 sur la négociation collective d'entreprise, et en particulier le dossier sur les accords spéciaux et atypiques.

CONCLUSION

Il ressort de l'analyse effectuée sur les différents types d'accords et textes assimilés plusieurs traits caractéristiques de la négociation collective en France entre 2005 et 2008.

La négociation collective au sens classique du terme, celle qui sous-tend un processus de négociation entre l'employeur et des délégués syndicaux sur les thèmes centraux que sont d'abord les salaires ou le temps de travail, ne concerne qu'une partie des entreprises françaises : celles de grande taille, où les syndicats sont présents. Bien que peu nombreuses au regard du nombre total d'entreprises en France, elles couvrent environ 7 millions de salariés du secteur marchand (soit 60% environ des salariés).

Cette négociation collective a connu un certain dynamisme au cours sur la période récente : tant le nombre d'accords et textes assimilés signés, que la proportion d'entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations, ont progressé entre 2005 et 2008. Il est toutefois difficile d'établir dans quelle mesure ce dynamisme est le fait d'une expansion du nombre d'entreprises engageant des négociations ou d'une intensification de l'activité conventionnelle au sein du même noyau d'entreprises, en réaction à de multiples incitations légales. Si l'hypothèse d'un accroissement durable du nombre d'entreprises s'engageant dans des négociations collectives avec des délégués syndicaux n'est pas à exclure, notamment en raison d'une diffusion de l'implantation syndicale dans les entreprises au cours des 15 dernières années, cette dernière pourrait néanmoins davantage refléter la recomposition du tissu productif au cours des dernières années, notamment la montée en puissance des groupes, qu'une dynamique autonome de développement du dialogue social dans l'ensemble des entreprises.

Les instances représentatives élues ne jouent encore, pour leur part, qu'un rôle secondaire dans la production d'accords collectifs, malgré les dispositifs légaux prévus dans la loi du 4 août 2004 leur permettant de mener des négociations collectives en l'absence de délégués syndicaux. Pour autant elles ne sont pas étrangères à la négociation collective. D'une part, elles sont fréquemment présentes dans les négociations sans être légalement signataires d'accords collectifs. D'autre part, par le biais de thématiques spécifiques telles que l'épargne salariale ou la protection sociale complémentaire, elles sont directement impliquées dans la conclusion d'accords. Enfin, la frontière entre les missions traditionnelles des instances élues et la négociation collective devient de plus en plus poreuse. La distinction formelle entre la négociation collective d'un côté et les procédures d'information et de consultation des instances élues de l'autre, peut s'avérer difficile à établir dans de nombreuses situations.

L'épargne salariale est un champ à part de la négociation collective. Près de 60% des accords et textes assimilés produits chaque année concernent spécifiquement l'intéressement, la participation ou les plans d'épargne en entreprise (soit entre 30 000 et 50 000 selon les années). Il s'agit du champ soumis à la négociation collective qui est le plus développé dans les petites entreprises (celles de moins de 50 salariés), très largement dépourvues de représentants syndicaux, et partiellement dotées de délégués du personnel élus. Dès lors seulement 10% de l'ensemble des textes concernant l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux, et 18% le sont par des élus du personnel. La faible conflictualité entourant ce domaine, combinée à des modalités de « négociation » particulièrement souples (référendum à la majorité des 2/3 des salariés notamment) et des incitations fiscales et sociales non négligeables, favorise les négociations sur ce sujet. On peut néanmoins s'interroger sur le contenu effectif du processus de négociation qui préside aux 70% de textes conclus directement par référendum auprès des salariés ou même, pour les plans d'épargne entreprise, par décision unilatérale de l'employeur.

Au total, le dynamisme apparent de la négociation collective d'entreprise, tel qu'il peut transparaître des données administratives sur les accords et textes assimilés ou de celles issues de l'enquête annuelle Acemo, est très largement entretenu par des dispositions légales, de nature ponctuelle ou pérenne. Les avantages financiers caractérisant l'épargne salariale (exonération de cotisations sociales sur les sommes versées), qui expliquent déjà le dynamisme de cette composante, ont ainsi été étendus à des primes ou

bonus exceptionnels en 2006 et 2008, à la condition que des « accords collectifs » soient signés préalablement dans les entreprises. Le développement d'obligations de négocier portant sur un nombre croissant de domaines (égalité salariale entre hommes et femmes, emploi des travailleurs handicapés, salariés âgés par exemple) a également contribué également à augmenter l'activité conventionnelle dans les entreprises dotées de délégués syndicaux et où existe déjà une pratique de négociation collective.

La mobilisation de plus en plus fréquente de l'activité conventionnelle dans le déploiement de politiques publiques sur le champ du travail et de l'emploi a ainsi généré un nombre croissant d'accords, et conduit certaines entreprises à négocier sur des champs de plus en plus vastes. Cette mobilisation peut être de nature à favoriser, sur le long terme, le développement de pratiques régulières et autonomes de négociation dans des entreprises jusque là peu enclines à le faire, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Pour autant, un recours trop systématique au canal de la négociation collective pour faire aboutir des dispositifs ponctuels permettant des exonérations de charges, et la multiplication de dispositifs contraignant les acteurs sociaux à négocier, dans des délais parfois courts et sous la menace de sanctions financières, pourrait présenter le risque d'instituer une conception trop utilitariste et instrumentale de la négociation collective. Une sollicitation trop forte des partenaires sociaux pour répondre à court terme et formellement aux attentes du législateur pourrait notamment aller à l'encontre d'un processus de négociation collective autonome, dans lequel les partenaires sociaux s'approprieraient les enjeux concernant leur entreprise et prendraient le temps d'y apporter une réponse adéquate.

Au final, l'exercice réalisé dans ce document révèle aussi la difficulté actuelle d'appréhender la négociation collective, notamment sur le plan statistique, comme un fait social unique, alors même qu'un nombre sans cesse croissant de sujets lui est renvoyé, que les frontières entre ses acteurs sont de plus en plus poreuses et qu'aux côtés de l'accord collectif traditionnel se développent d'autres formes de textes « conventionnels » dont le caractère négocié paraît plus incertain. La modernisation en cours du système d'information statistique sur les accords déposés auprès de l'administration devrait améliorer la qualité de leur suivi statistique, favorisant ainsi l'évaluation des politiques faisant appel à la négociation collective. Se posera néanmoins toujours la question de la pertinence de regrouper, sous le registre unique de la « négociation collective », des textes toujours plus hétéroclites résultant de processus d'élaboration variables (plans d'action, et peut-être demain règlements intérieurs ou chartes d'entreprise), au motif qu'ils relèveraient d'une nouvelle forme de régulation collective dans les entreprises.

REFERENCES

- AMOSSE T. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Dares Premières synthèses*, n°39.1.
- AMAR E., CELLIER R. (2010), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2008 : une baisse de près de 7 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n° 071.
- BALLIGAND J-P., DE FOUCAULD J-B. (2000), *L'épargne salariale au cœur du contrat social*, Ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie, Rapport officiel, La documentation Française.
- BANGOURA S., DAYAN J.L. (2001), « Négocier les salaires dans les entreprises : une pratique courante mais souvent informelle », *Dares, Premières Synthèses*, n°5.1, février.
- BLOCH-LONDON C., PELISSE J. (2008), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs » dans *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, La découverte, collection Recherches, p.102-122.
- BLOCH-LONDON C., ULRICH V., ZILBERMAN S. (2008), « Les relations professionnelles en entreprise à l'épreuve de la réduction du temps de travail », dans *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, La découverte, collection Recherches, p.123-139.
- BOBBIO M., NABOULET A. (2010), « Négociation collective et grève dans les entreprises du secteur marchand en 2008 », *Dares Analyses* n° 33.
- BRIZARD A., KOUBI M. (2007), « Les pratiques salariales des entreprises en France : plus de diversification, davantage de primes de performance », *Dares, Premières informations*, n°37.1.
- CAHUC P., DORMONT B. (1992), « L'intéressement en France : allègement du coût salarial ou incitation à l'effort ? », *Économie et Statistique*, n° 257, Insee, septembre.
- CAHUC P., DORMONT B. (1997), « Profit Sharing : Does it Increase Productivity and Employment ? A Theoretical Model and Empirical Evidence of French Micro Data », *Labour Economics*, vol. 4, n°3.
- CHAPUT H., DELAHAIE N., DIAYE M.A., 2010, « L'épargne salariale en France : quels enjeux pour les politiques de rémunération et les performances des entreprises ? », miméo.
- CARLIER A., NABOULET A. (2007), « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand : en 2005, la moitié des entreprises d'au moins 50 salariés a négocié », *Dares Premières synthèses*, n° 28.1.
- CARLIER A., NABOULET A. (2008), « Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves », *Dares Premières synthèses*, n° 27.3.
- CARLIER A., NABOULET A. (2009), « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007 », *Dares Premières synthèses* n° 18.2.
- COUTROT T., 1992, « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale ? », *Travail et Emploi*, n°53, p.22-39.
- Dares (2008), « Grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique », dans *La négociation collective en 2007, Bilans et rapports*, DGT/Dares, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
- DEMAILLY D., FOLQUES D., NABOULET A. (2010), « Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres », *Dares Premières Synthèses*, n°8.

HAMON C., NABOULET A. (2010), « Protection sociale complémentaire d'entreprise et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente », dans *La négociation collective en 2009, Bilans et rapports*, Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, DGT-Dares, p.517-546.

JACOD O. (2007), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Dares Premières Synthèses*, n°5.1.

MERIAUX O., KERBOURC'H J-Y., SEILER C. (2008), « Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises », *Document d'études de la Dares*, N°140, août.

MABILE S. (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Economie et Statistique*, n°316-317, p.45-61.

PERNOT J-M., PIGNONI M-T. (2008), « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », dans *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, La découverte, collection Recherches, p.140-164.

RABIER M. (2009), « Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », dans *La négociation collective en 2008*, Ministère du travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, DGT-Dares, dossier p.423-460.

WOLFF L. (2008), « Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », dans *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, La découverte, collection Recherches, p.85-101.

Annexe 1 : Glossaire des types de textes

Sous l'expression « accords collectifs et autres textes assimilés », sont désignés toute une série de textes directement ou indirectement reliés à un processus de négociation collective, et ayant comme point commun de faire l'objet d'un dépôt légal auprès de l'administration du Travail. Ce glossaire définit plus précisément ces différents types de texte.

Accord collectifs et conventions collectives : une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu principalement entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble. La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales et patronales représentatives d'une branche d'activité (caoutchouc, commerce de gros...). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental), et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective ou l'accord d'entreprise est conclu entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Depuis plusieurs années, il existe des possibilités de conclure des accords, en l'absence de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel (délégués du personnel, membre du comité d'entreprises) ou à défaut, avec des salariés mandatés (salariés désignés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations spécifiques).

Avenant (de révision) : texte modifiant ou complétant un accord collectif ou une convention collective préexistante. 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.

Procès verbal de désaccord : texte marquant la fin d'un processus de négociation collective et l'absence d'accord global entre les parties sur les mesures à mettre en œuvre. Le procès verbal de désaccord doit être signé par l'employeur (son représentant) ainsi que par les organisations syndicales ayant participé à la négociation pour signifier leur reconnaissance mutuelle de la fin du processus. Le PV de désaccord doit contenir les propositions et revendications de chaque organisation syndicale ainsi que les mesures qui seront finalement appliquées unilatéralement par l'employeur.

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.

Décision unilatérale de l'employeur : texte reflétant uniquement la position de l'employeur et dont l'application résulte de la seule volonté de l'employeur. N'a pas fait l'objet d'une signature par des représentants des salariés, ce qui n'empêche pas qu'il a pu être soumis pour information ou consultation

aux instances représentatives élues (membre du comité d'entreprise, délégués du personnel ou délégation unique du personnel).

Plan (d'action) : texte n'ayant pas la valeur d'accord collectif, et contenant un ensemble de mesures que la direction prévoit de mettre en œuvre, en général après consultation ou concertation avec des instances élues. Assimilable à une décision unilatérale de l'employeur du point de vue du droit du travail (exemple plan de formation, plan d'action...), certains plans peuvent faire l'objet d'un dépôt légal au même titre que les accords (plan d'action « senior », plan d'épargne entreprise).

Protocole d'accord préélectoral : accord collectif d'une nature particulière, il vise à définir les modalités d'organisation d'une élection professionnelle. Sa négociation et sa ratification suit des règles spécifiques qui le distinguent des accords collectifs classiques (règle d'unanimité jusqu'en 2008, double majorité depuis). Ces accords ne doivent légalement pas être déposés auprès de l'administration pour y être validés, mais doivent seulement être portés à la connaissance de l'inspection du travail.

Adhésion (1) : L'adhésion est l'acte par lequel une partie non-signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé à ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Au niveau des branches, une organisation patronale peut ainsi adhérer à une convention collective qu'elle n'a pas initialement signée. Au niveau des entreprises, un syndicat nouvellement implanté peut ainsi adhérer aux accords préexistants notamment pour pouvoir les renégocier. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire que l'adhésion doit porter sur l'ensemble du texte.

Adhésion (2) : sont parfois qualifiés d'adhésion les textes (accords ou décisions unilatérales) par lesquels des représentants de la direction et ou des salariés décident de s'adhérer à un dispositif ou un accord collectif couvrant un ensemble d'entreprises. Ainsi, certaines entreprises filiales d'un groupe peuvent adhérer à un accord ou une convention collective de groupe qui ne les couvraient pas jusque là. Dans d'autres cas, il peut s'agir d'entreprises adhérant à des plans d'épargne (inter)-entreprises.

Accord "dérogatoire" ou dérogation : par exception au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs de travail ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlements ou les accords de niveaux supérieurs, le législateur permet expressément d'y déroger dans des conditions qu'il définit. C'est ce type d'accord qui, dans la pratique, a été dénommé "dérogatoire".

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLÉY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 **Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales**, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 **Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes**, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 **Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises**, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 **Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays**, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 **Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation**, par E. DEBAUCHE (Insee), Thomas DEROYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 **Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité**, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 **Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale**, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 **Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel**, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.
- N° 146 **La nouvelle méthode d'échantillonnage de l'enquête trimestrielle ACEMO depuis 2006. Amélioration de l'allocation de Neyman**, par Malik KOUBI et Sandrine MATHERN, février 2009.
- N° 147 **L'aide spécifique au secteur Hôtels-cafés-restaurants : quels effets sur l'emploi et la productivité ?**, par Fanny MIKOL et Juliette PONCEAU, avril 2009.
- N° 148 **L'effet du RSA sur l'équilibre du marché du travail**, par Fanny MIKOL et Véronique REMY (Dares), juin 2009.
- N° 149 **Évaluation de la réforme des retraites de 1993 : nouvelles estimations à partir des données de l'EIR et de l'EIC**, par Antoine BOZIO (Institute for fiscal studies - London et Cepremap -Paris), juin 2009.
- N° 150 **Les indicateurs Accidents du travail de la Dares : conception, champ et interprétation**, par Damien EUZENAT, juillet 2009.
- N° 151 **Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008**, par M. MERON, N. TABET et X. VINEY (Dares), J.-L. ZANDA (Pôle emploi), octobre 2009.
- N° 152 **Trajectoire d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS**, par Thomas LE BARBANCHON, Augustin VICARD, décembre 2009.
- N° 153 **Quels effets attendre du RSA sur l'offre de travail et les salaires ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC**, par F. MIKOL et V. REMY, janvier 2010.
- N° 154 **La sous-mobilisation de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise en Ile-de-France. Étude conjointe DRTEFP Ile-de-France - Dares en collaboration avec la DRANPE d'Ile-de-France**, par Catherine DANIEL (Dares), Chloé MANDELBLAT (DRTEFP Ile-de-France), juin 2010.
- N° 155 **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2007**, par A. DELORT et T. MAINAUD, octobre 2010.
- N° 156 **Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007**, par S. ANANIAN et O. CALAVREZO, novembre 2010.
- N° 157 **Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes**, par C. CLAISSE, C. DANIEL et A. NABOULET, février 2011.
- N° 158 **Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee**, par Nicolas LE RU, mars 2011.
- N° 159 **Évolution mensuelle de l'emploi salarié des secteurs marchands : expertise de l'indicateur fondé sur les déclarations de mouvements de main-d'œuvre**, par J. LOQUET et J. PONCEAU, mai 2011.
- N° 160 **Effet de la durée maximale d'indemnisation du chômage sur le retour à l'emploi et sur sa qualité**, par T. DEROYON et T. LE BARBANCHON, mai 2011.
- N° 161 **La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008**, par A. SCHREIBER et A. VICARD, juin 2011.
- N° 162 **Programme national de réforme de la France 2011-2014 : annexe statistique relative à l'emploi**, coordination Nicolas LE RU, juillet 2011.
- N° 163 **Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008**, par Antoine NABOULET, août 2011.