

---

---

## La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social

---

*Olivier BARRAT\*, Catherine DANIEL\**

La mesure de l'activité de la négociation collective repose sur une comptabilisation des accords interprofessionnels, de branche ou d'entreprise. Le premier obstacle au caractère exhaustif du recensement de ces accords tient au fait que l'administration n'est pas nécessairement informée de leur conclusion, et ce malgré une obligation de dépôt des textes signés auprès des services départementaux du ministère du Travail. Cette lacune, il est vrai, concerne essentiellement les accords d'entreprise, les textes conclus aux niveaux supérieurs étant la plupart du temps soumis à l'examen de l'administration en vue de leur application<sup>1</sup>. Se greffe alors une seconde difficulté, qui n'a plus directement trait à la mesure de l'activité conventionnelle elle-même, mais à l'interprétation de son évolution. En effet, comment distinguer les effets réels directement liés à l'activité des acteurs, de la modification des modes de collecte de l'information ? Ainsi, la multiplication par cinq du nombre d'accords d'entreprise conclus au cours des années quatre vingt, consacre-t-elle l'évidente décentralisation de la négociation collective ou ne reflète-t-elle qu'une amélioration des méthodes de recensement des accords dans un contexte de forte demande sociale ?

Quelle que soit la réponse avancée, se limiter à des indicateurs d'intensité de la négociation reste superficiel. Un texte commun entre l'employeur et les représentants des salariés constitue l'unité statistique de base et, dès lors, le statisticien se trouve dans une position qui peut le conduire à addi-

---

\* Dares

1. C'est notamment le cas des accords conventionnels de branche lorsque les signataires demandent au ministère l'extension de leur application.

tionner des choux et des carottes. Certes un texte est toujours un texte, mais son contenu varie du tout au tout, selon qu'il s'agit de la formalisation d'une simple prise de rendez-vous ou de la concrétisation d'un long processus de négociation.

Cet article tente d'esquisser un panorama de l'évolution du fonctionnement de la négociation collective en France en se fondant sur l'analyse des données statistiques et de leurs limites. Un rapide historique permettra dans un premier temps de cerner les évolutions du système des relations professionnelles et notamment de poser la question de la décentralisation de la négociation collective. Dans la littérature, la France appartenant généralement à la catégorie des pays où le niveau de la branche professionnelle domine, ce détour historique aboutira dans un deuxième temps à analyser la portée de la négociation collective de branche et son articulation avec la négociation d'entreprise. Mais la forte croissance du nombre d'accords d'entreprise au cours des vingt dernières années ne constitue-t-elle pas une remise en cause profonde de cette représentation traditionnelle ? Dans un troisième temps, une étude en dynamique amènera à atténuer la portée de ce phénomène. Finalement, à lumière de ce qui précède, nous tenterons de répondre à ces questions simples : pourquoi les acteurs de l'entreprise concluent-ils des accords ? Les formes atypiques de « négociation » tendent-elles à prendre le pas sur la norme héritée des lois Auroux ?

## **Les grandes transformations de la négociation collective**

### ***Des mots porteurs de sens multiples***

Le terme négociation s'applique, à l'origine, à l'action d'exercer un commerce puis, par extension, aux démarches permettant de traiter ou régler une affaire, c'est à dire d'arriver à un accord sur les termes d'un échange plutôt que d'user de la force ou d'en arriver à l'affrontement. Il suppose que les parties à la négociation parviennent à s'entendre sur la valeur de l'objet de l'échange (quoi contre quel prix). Le processus qui aboutit à cette entente est parfois également qualifié de discussion ou tractation. Ces termes ne sont pourtant pas strictement assimilables : si la discussion (la tractation étant une discussion officieuse) consiste bien en un échange d'arguments sur un objet, elle n'a pas pour but assigné un acte de type commercial. L'objet de la discussion n'est pas obligatoirement vendu ou troqué. Dans le cadre des relations entre employeurs et salariés, un thème débattu n'est pas systématiquement un thème négocié. D'autres processus de nature sensiblement différente sont souvent rattachés à l'univers de la négociation. Ainsi en va-t-il de la consultation, de la concertation et de la revendication. Si ces modes d'action peuvent aboutir à (ou entourer) une négociation, ils en sont toutefois fort distincts. Prendre l'avis des salariés (consultation) ou

intégrer certaines de leurs remarques (concertation) ne constitue pas une entente sur la valeur d'un objet d'échange. De même réclamer un dû ou un droit (revendication) ne signifie pas l'obtenir en échange de quelque chose.

Les enquêtes déclaratives (REPONSE <sup>1</sup>) montrent bien à quel point les frontières entre les mots sont tremblées (Coutrot, 1996). Lorsqu'on interroge des chefs d'entreprise ou des représentants des salariés, ils font rarement la distinction entre les notions de discussion, de concertation ou de négociation. La négociation est donc un moment précis dans les relations entre deux interlocuteurs qui précède immédiatement l'accord (ou le désaccord).

L'accord est défini, en son sens premier, comme communauté de pensées, harmonie, et suggère un équilibre – ainsi en va-t-il lorsqu'il est question d'accord musical. Les parties à l'accord sont donc censées avoir le même poids et le même niveau d'information, alors que les échanges précédant sa conclusion ne présupposent pas d'égalité mais une simple capacité (y compris, mais pas seulement, juridique) à être présent et actif. Il est individuel (contrat de travail...) ou collectif (accord d'entreprise, de branche...). Qu'il relève de l'individuel ou du collectif, seul l'accord final est formalisé, validé et reconnu. Il permet d'ester en justice, constitue une référence, donne lieu à des obligations (éventuellement assorties de sanctions), ouvre des droits. Il peut être amendé, contesté, dénoncé. Ces actions seront beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre s'il est tacite ou même oral (problème de la preuve). C'est donc finalement le document écrit, résultant de ce processus de concertation, discussion (...) puis de négociation, qui en constitue la trace tangible et le socle d'une mesure du volume d'activité de la négociation collective.

### **De la hiérarchie des normes...**

Pour l'observateur extérieur, le système français des relations professionnelles peut apparaître, à première vue, relativement simple. Les partenaires sociaux disposent de la liberté de négocier à la fois à tous les niveaux et sur tous les sujets relatifs aux conditions de travail et d'emploi. La négociation collective en France peut en effet être organisée centralement, par grandes professions regroupées au sein de conventions collectives, ou localement, dans les entreprises y compris les plus petites d'entre elles. Le système y semble relativement structuré au sens où les différents niveaux de négociation sont articulés, depuis la loi de février 1950, autour de la notion de hiérarchie des normes. La négociation collective doit enrichir, préciser ou élargir le contenu de ce qui est négocié au niveau supérieur. Ainsi, un ac-

---

1. Enquête relations professionnelles et négociations d'entreprises, 1993 et 1998, DARES (voir encadré 1).

cord de branche ne peut déroger aux dispositions du code du travail, de même qu'un accord conclu dans une entreprise ne peut revenir sur les garanties énoncées par la convention collective de branche dont elle relève. Cependant, l'évolution des stratégies syndicales et patronales comme la transformation progressive de la réglementation sociale ont émaillé, durant le dernier quart du vingtième siècle, le fonctionnement des relations professionnelles au point d'en modifier la nature en profondeur. D'une part, la perte d'influence des organisations syndicales, et plus généralement le recul de la dimension collective, a sans aucun doute contribué à réduire l'enjeu et le contenu du dialogue social, notamment au niveau des branches professionnelles. D'autre part, le principe de la hiérarchie des normes, bien que n'ayant pas été en théorie remis en cause, a été sérieusement malmené par l'extension des possibilités d'y déroger, notamment en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Durant cette dernière période, faite d'érosion et de stratification institutionnelles, les acteurs sociaux ont façonné une géologie des relations professionnelles finalement très complexe.

Lorsque, au début du 20ème siècle, se profile clairement l'idée de convention entre des salariés et des employeurs c'est la branche professionnelle qui est regardée comme niveau pertinent de négociation. Elle se constitue non par regroupement d'activités économiques, au sens de production d'un même bien, mais par communautés d'intérêts liés à la profession, éventuellement à la forme d'activité. Elle correspond donc, pour les syndicats de salariés, à la conception d'une « solidarité de classe transcendant l'appartenance des travailleurs à telle ou telle entreprise », et pour le patronat à un « moyen d'unification de la concurrence » sans remise en cause de son pouvoir dans l'entreprise (Supiot, 1989).

Ainsi un rapport relatif au premier projet de loi sur les conventions collectives rejette explicitement les conventions d'entreprise en 1906. Il faut attendre la loi du 11 février 1950 pour que les accords dits d'établissement permettent l'adaptation des conventions de branche. Jusqu'en 1971, ces adaptations limitées permises dans les conventions d'établissement ou d'entreprise s'entendent *in melius*, et la hiérarchie entre loi, branche et entreprise est respectée : les normes restent élaborées par les branches dans le cadre législatif et réglementaire. Pourtant, l'impact de la négociation de branche, notamment sur les salaires, est fortement dégradé, en même temps que se multiplient les accords dérogatoires.

### **... à la dérogation**

La notion d'accord dérogatoire, permettant à une entreprise de ne pas se conformer à la règle générale établie soit par le législateur soit par les conventions de branche, apparaît à la fin des années 60. C'est un changement important dans la conception des relations professionnelles car, si l'adaptation d'un accord de branche consiste à ajuster la norme aux con-

traintes locales, l'emploi du terme dérogation, que le dictionnaire définit comme le fait de ne pas observer la norme, voire de l'enfreindre ou d'y contrevenir, manifeste un saut qualitatif porté par la modification du vocabulaire. L'accord dérogatoire est officialisé par l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail.

Tout en réaffirmant la prééminence de la branche professionnelle dans l'activité conventionnelle, particulièrement pour les dispositions dérogatoires en matière d'organisation du temps de travail, les lois Auroux instituent une obligation annuelle de négocier – non de conclure – dans les entreprises<sup>1</sup>. Les dérogations constituent encore des contreparties aux 39 heures et à la cinquième semaine de congés payés négociées dans les branches et intégrées par la loi.

Malgré la défiance des organisations patronales au début de la décennie, les employeurs s'approprient ces nouvelles règles, en s'appuyant sur les modifications instaurées par la loi Seguin (1987) et la loi quinquennale (1993) qui élargissent les possibilités de dérogation des entreprises, arguant de la nécessité de prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles elles se trouvent soumises. Durant cette période, la référence à l'accord de branche est pratiquement abandonnée tant pour les objets susceptibles de dérogation que pour les contreparties, qui peuvent être déterminés directement par l'accord d'entreprise.

Le récent projet de loi relatif à « l'assouplissement des trente cinq heures » constitue une nouvelle remise en cause de l'ordre public social : pour les quatre premières heures supplémentaires au delà de la durée légale, la majoration du taux de salaire horaire est de 25 % (dans les entreprises de plus de 20 salariés). Mais ce taux peut être ramené jusqu'à un plancher de 10 % en cas d'accord de branche étendu. De même, le projet de loi visant à suspendre plusieurs articles de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, incite également à la conclusion d'accords d'entreprise dérogatoires en matière d'information et de consultation des représentants du personnel<sup>2</sup>.

Les deux dernières décennies ont donc été marquées par un déplacement du centre de gravité du droit du travail de l'Etat ou la branche vers l'entreprise. *De facto*, celle-ci se trouve habilitée à « dire le droit » et à évacuer des normes qui lui sont extérieures sans être définie en tant que sujet du droit : c'est une systématisation du donnant-donnant dérogatoire (contrat collectif d'entreprise). Or l'entreprise n'est pas une unité répondant à une définition simple : le niveau pertinent de négociation pour une PME de vingt salariés, une grande entreprise comptant plusieurs établissements

---

1. La négociation annuelle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues d'un délégué syndical, seule instance habilitée à conclure un accord.

2. *Liaisons Sociales*, 28 octobre 2002, n° 13755.

dont les activités et les métiers sont extrêmement différents ou un groupement d'entreprises n'est pas le même. Il ne peut donc y avoir un statut juridique unique désignant clairement le sujet du droit.

Apparemment la rupture est nette : « Tout concourt à faire ainsi de l'accord dérogatoire d'entreprise l'instrument privilégié d'une autoréglementation de l'entreprise qui touche aussi bien le prix que la durée du travail » (Supiot, 1989).

On peut également penser que le rapport de force local est plus favorable aux employeurs qu'au niveau des branches professionnelles.

### **Employeurs et salariés**

En effet, si les organisations syndicales salariées, constituées sur une conception d'appartenance à une classe (voir *supra*) sont présentes et structurées au niveau interprofessionnel ou de branche, elles sont souvent absentes des petites et moyennes entreprises. De plus, lorsqu'elles existent dans les unités de plus grande taille, leur multiplicité ne facilite pas toujours un « front commun » face à leur interlocuteur. La présence à la table des négociations d'organisations syndicales dont les fondements idéologiques, les stratégies et l'audience dans l'entreprise sont très divers fractionne la représentation des salariés.

Elle pose également le problème des organisations minoritaires, de leur expression et de leur prise en compte. Ainsi des accords peuvent-ils être signés par une partie seulement des syndicats présents, majoritaires ou non, et s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise. A l'opposé, réserver le droit de négocier aux seules organisations majoritaires « reviendrait à favoriser le syndicalisme d'entreprise au détriment du syndicalisme de branche, c'est-à-dire à favoriser, à rebours de toute la tradition syndicale française, l'expression de solidarités d'entreprise sur celle des solidarités de classe » (Supiot, 1989). Si l'on ajoute à cela le désormais légendaire faible taux de syndicalisation en France, on comprend tout l'intérêt de négociations plus centralisées pour l'acteur salarié.

Cependant de cette faiblesse des organisations salariées les organisations patronales ne sont pas exemptes. En concurrence externe (les rapports entre ex CNPF, CGPME et UPA en témoignent, chacune couvrant une partie du champ d'intervention de sa voisine), elles sont également en concurrence interne, une même activité pouvant relever de deux syndicats, comme le travail temporaire. Le niveau territorial des syndicats patronaux vient également télescoper le niveau professionnel et il n'est pas rare qu'une entreprise adhère à plusieurs syndicats des deux niveaux. Aussi la définition d'une politique patronale commune dans les négociations nationales avec l'Etat ou les salariés s'avère-t-elle plus que délicate. « Ce n'est généralement pas la construction d'un intérêt commun national qui incite

les employeurs à l'action collective, c'est plutôt la défense et la promotion d'intérêts spécifiques, parfois éphémères, qui seront souvent contradictoires et qui ne se laisseront pas aisément subordonner à l'intérêt général » (Bunel, 1997). La négociation d'entreprise, où l'employeur n'a pas à se coordonner avec quiconque et où le syndicalisme salarié est plus affaibli, est donc de plus en plus privilégié par l'acteur patronal à partir des années quatre vingt dix.

### **L'Etat**

Il est remarquable qu'à chaque moment marquant de l'évolution des relations professionnelles l'Etat soit présent, que ce soit pour consolider le niveau de la branche professionnelle ou, au contraire, pousser à la décentralisation de la négociation, pour autoriser l'adaptation ou ouvrir la voie aux dérogations. D'après l'article L.132.18 du code du travail, le droit à la négociation collective est un droit des travailleurs et non pas des employeurs. Cependant l'employeur est détenteur d'informations - sur la situation économique de l'entreprise par exemple - qui ne sont pas obligatoirement communiquées aux salariés. La reconnaissance de cette inégalité des parties à la négociation, particulièrement en matière d'information, est l'un des éléments qui amène l'Etat à normaliser le processus en vue d'un rééquilibrage. Lors des réunions de la Commission nationale de la négociation collective dans son rôle tel que redéfini par les lois Auroux, « l'Etat, par sa présence, garantit la validité des règles négociées[...]. Il agit comme un tiers garant de l'équité du jeu de la négociation, de ses règles et de la légitimité du contrat collectif qui peut en résulter » (Tallard, 1990). Ce constat reste vrai plus de dix ans après, puisqu'il a fallu légiférer pour amener les PME à négocier sur le temps de travail : c'est en effet l'Etat qui, en instaurant le mandatement, a donné à ces entreprises les moyens de conclure un accord en bonne et due forme, sans qu'elles soient demandeuses. Tant l'impulsion que la garantie des règles de procédure ont été données par le législateur.

Mais au droit général à la négociation des salariés ne correspond aucune obligation générale de l'employeur : hors thèmes obligatoires (salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail <sup>1</sup>) l'employeur peut refuser d'engager la négociation. Cette contradiction entre le droit et l'exercice du droit est un deuxième élément important de l'inégalité entre employeurs et salariés. La régulation passe alors très souvent par le conflit.

Ainsi la rupture observée dans la conception de la négociation entre employeurs et salariés n'est pas aussi tranchée dans les faits : la situation des

---

1. Thèmes auxquels il faut désormais adjoindre l'épargne salariale, l'égalité professionnelle ainsi que la prévoyance (maladie, invalidité...).

forces en présence tant côté salarial que patronal conserve à l'Etat son rôle prééminent, y compris dans un contexte de décentralisation.

### **Y-a-t-il encore primat de la négociation de branche ?**

Les fondements juridiques du système de la négociation collective établis par la loi du 11 février 1950 repose sur un découpage en trois niveaux distincts de la négociation collective et un champ d'application du régime conventionnel étendu à l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés. Jusqu'au milieu des années quatre vingt, la tradition historique française, l'importance des conventions collectives de branche dans la définition des hiérarchies salariales et la volonté proclamée des acteurs sociaux concourent à nourrir le « fort consensus des observateurs français des relations professionnelles pour souligner l'importance du niveau de la branche » (Saglio, 1991). Les organisations syndicales de salariés mettent en avant le caractère éminent de la convention collective comme lieu de régulation sociale. C'est aussi un espace de négociation qui permet à ces organisations de pallier les faiblesses de leur implantation dans certains secteurs d'activité ou dans les petites et moyennes entreprises. Représenter l'ensemble des salariés de la profession constitue pour elles un levier pour peser de manière indirecte sur les revalorisations des conditions d'emploi et de travail dans les entreprises, en profitant d'un rapport de force moins défavorable que dans ces dernières. De leur côté, les organisations patronales y sont également attachées en ce sens qu'elle garantit une certaine homogénéisation des conditions de la concurrence. C'est un lieu dont la fonction principale consiste, selon elles, à éviter les sous-enchères ou le dumping social en général. La convention collective est donc perçue comme un filet de sécurité qui fournit aux entreprises relevant d'une même convention une référence salariale commune, et fournit à la fois un guide et une légitimité pour la négociation interne, évacuant ainsi les éventuels conflits vers le niveau de la branche.

Autour de ce compromis forgé par les acteurs eux mêmes, le système conventionnel de branche s'est développé pour constituer une juxtaposition de conventions collectives de portée nationale, régionale, départementale ou locale. De sorte que le ministère du Travail recense actuellement plus de sept cents conventions collectives en vigueur <sup>1</sup>, dont plus de la moitié est étendue par ses services et dont l'application est rendue obligatoire pour l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention, que l'employeur soit ou non adhérent à l'une des fédérations patronales signataires. Du fait de cette spécificité du régime juridique français, la convention col-

---

1. Compte non tenu de celles relevant du ministère de l'Agriculture (voir encadré 1).

lective de branche est donc la référence pour presque tous les salariés. C'est dans les établissements les plus petits que la couverture conventionnelle reste la plus faible mais, dans l'ensemble, on estime que plus de neuf salariés sur dix bénéficient des garanties offertes par une convention collective de branche (Combault, 1999).

### **Contenu et articulation des négociations de branche et d'entreprise**

Cette très large couverture des salariés ne doit cependant pas occulter la faible activité qui caractérise un grand nombre de branches professionnelles : environ six conventions sur dix ne font l'objet d'aucune signature d'avenant en 2000 comme en 2001, même s'il est vrai que cette proportion s'établit à quatre sur dix pour les conventions collectives nationales<sup>1</sup>. Ce peu de dynamisme de la négociation de branche intervient pourtant dans un contexte plutôt favorable relativement aux années précédentes, les années 2000 et 2001 ayant été marquées par une reprise de l'activité conventionnelle de branche ; reprise qui laisse penser aux rédacteurs du Bilan de la négociation collective que « le fort niveau de négociation d'entreprise ne semble pas contrarier la bonne santé de la négociation de branche » confirmant ainsi l'hypothèse d'un « développement parallèle et articulé entre ces deux modes de négociation »<sup>2</sup>. Outre que la simultanéité de volumes d'activité conventionnelle élevés dans les branches et les entreprises ne constitue pas nécessairement la preuve d'un renforcement de l'articulation entre ces deux niveaux, le contenu des accords semble plutôt entériner l'idée d'une spécialisation par thème de chacun d'entre eux.

Concernant la négociation salariale, thème principal évoqué dans les accords, son impact apparaît relativement faible sur les niveaux des rémunérations effectivement versées par les entreprises à leurs salariés. Les barèmes des minima conventionnels sont très largement déconnectés des salaires effectifs (Meurs, (ed.), 1996), et pour les premiers niveaux, le SMIC s'impose depuis de nombreuses années comme une référence. Dans une majorité de branches en effet, les minima conventionnels sont dépassés par la valeur du salaire minimum, et cela malgré l'opération de relance des bas salaires conventionnels initiée en 1990 par l'Etat et les partenaires sociaux. Si la négociation de branche pèse peu sur l'évolution des salaires, différentes sources statistiques attestent qu'elle exerce cependant un effet sensible sur la détermination des hiérarchies salariales des entreprises : sept employeurs sur dix interrogés dans le cadre de l'enquête REPONSE en

---

1. Voir *La négociation collective en 2000, 2001*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité – Editions Législatives, données calculées à partir du tableau 2.3 du tome II, p.19.

2. *La négociation collective en 2001*, tome I, p.13.

1998 affirment utiliser la grille de classification conventionnelle à cette fin. Les pratiques d'utilisation de ces grilles par les entreprises restent néanmoins difficiles à cerner statistiquement : rien ne permet de savoir si l'employeur utilise la grille pour déterminer la rémunération d'un salarié ou si la détermination du salaire, après avoir éventuellement fait l'objet d'une négociation, permet à l'employeur de classer l'individu dans la grille. De manière générale, les normes salariales produites par les branches professionnelles n'ont donc que peu d'influence sur la détermination des salaires, dont la fixation reste largement l'apanage des entreprises, lesquelles ont largement utilisé leurs marges de manœuvre pour développer des politiques spécifiques de rémunération, telles l'individualisation des salaires ou le recours aux différents mécanismes de partage des profits, visant notamment à remettre en cause les principes d'évolution mécanique de la masse salariale (Barrat, Maurice, Yakubovich, 2002).

Après la question des rémunérations et des classifications, le thème le plus fréquemment abordé par les négociateurs de branche est celui de la formation professionnelle, en revanche peu évoqué dans les accords d'entreprise. Ceci illustre bien l'idée traditionnelle d'une spécialisation par thème de chaque niveau de négociation. De même, la question de la durée et de l'aménagement du temps de travail était traditionnellement traitée par les négociations d'entreprise, les questions touchant de près à l'organisation du travail devant être abordées au plus près des préoccupations locales. Depuis la promulgation de la loi Aubry I de juin 1998 sur l'orientation et l'incitation à la réduction de la durée collective du temps de travail, les branches professionnelles se sont pourtant emparées de ce thème de négociation, renouvelant apparemment ce schéma traditionnel de la spécialisation des thèmes de négociation. A y regarder de plus près, ce phénomène semble plus directement lié au contexte de la loi elle-même qu'à une véritable évolution des relations professionnelles. Entre juin 1998 et décembre 1999, les accords de branches avaient comme objectif annoncé d'influencer le contenu de la seconde loi Aubry fixant, début 2000, la nouvelle durée légale à trente cinq heures et les modalités de son application (Bloch-London, 2000). A partir de 2000, la négociation de branche sur le temps de travail a consisté pour l'essentiel à renégocier les clauses devenues contradictoires avec les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 d'une part et à aménager la possibilité pour les entreprises de moins de cinquante salariés de passer au régime des trente cinq heures en bénéficiant des aides financières publiques sans négociation interne (procédure dite d'accès direct). Si l'articulation des niveaux de négociation s'entend comme l'adaptation par les entreprises du contenu des accords de branche, alors le constat de J. Freyssinet (1997) selon lequel « l'articulation des niveaux de négociation fonctionne très mal dans notre pays » et où le « fractionnement et la désynchronisation des domaines de négociation sont un héritage historique de notre système des re-

lations professionnelles » ne paraît donc pas être remis fondamentalement en cause dans la période récente.

### **Modification du rôle de la branche ?**

La relative faiblesse de l'activité conventionnelle de branche, malgré un regain apparent occasionné dans le contexte des lois Aubry, ainsi que le fort décalage entre le contenu négocié et les pratiques d'entreprise, notamment dans le domaine des salaires, donnent l'image d'une institution en déclin. Mais la branche ne se réduit pas à la seule fonction de production de règles, elle constitue avant tout un espace de négociation au sein duquel les acteurs trouvent les fondements de leur légitimité (Saglio, 1986). L'influence des organisations syndicales étant très réduite dans les entreprises, la branche professionnelle forme donc un espace essentiel notamment pour la représentation salariée. Les accords conclus entre les fédérations patronales et syndicales voient leur légitimité renforcée dès lors que l'Etat valide la demande d'extension à l'ensemble des entreprises du champ couvert par la convention collective. L'administration ne donne pas une issue systématiquement favorable à toutes les demandes, en particulier lorsque plusieurs organisations représentatives réunies au sein de la sous commission des conventions et accords s'y opposent<sup>1</sup>. Entre 1996 et 2001, 9 à 5 % des textes examinés sont entrés dans ce cas de figure<sup>2</sup>. Les signataires d'un accord conditionnent fréquemment sa mise en œuvre à l'acceptation de la demande d'extension, avant tout pour limiter les distorsions dans les conditions de concurrence entre entreprises d'une même filière professionnelle, mais sans doute aussi pour lui assurer une légitimité dont il ne bénéficie pas toujours, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un accord minoritaire. La question de la reconnaissance des acteurs reste donc pertinente, d'autant que les relations professionnelles depuis la promulgation des lois Auroux se sont sensiblement déplacées de la branche vers l'entreprise, au détriment de l'harmonie souhaitée par le législateur entre ces différents niveaux de négociation.

Entre déclin relatif de l'activité conventionnelle et crise de légitimité des acteurs, n'est-ce pas finalement la nature même des règles conventionnelles qui fait l'objet d'une transformation structurelle ? Selon cette logique, les « règles de contenu », qui établissent de nouveaux droits pour les salariés, s'effacent au profit de « règles d'orientation », censées donner des objectifs et fournir des moyens aux acteurs de l'entreprise dont elles organisent les relations (Jobert, 2000). Cette tendance souligne à la fois le rôle

---

1. En cas d'opposition d'une seule organisation, l'administration procède à l'extension en dernier ressort.

2. *La négociation collective en 2001*, tome I, p.138.

central désormais dévolu à l'entreprise en matière de négociation et la fonction d'expertise de la branche. Outre qu'à ce niveau l'observation des phénomènes sociaux et économiques est sans doute plus pertinent et efficace que localement, l'intérêt principal de la poursuite d'une régulation de branche tient à l'existence de rapports de force plus équilibrés entre acteurs.

Si les analyses juridiques confirment largement l'idée d'un déplacement du centre de gravité de la négociation vers l'entreprise (Silhol, 1997), comment les outils de mesure appréhendent-ils ce phénomène ?

## **Mesurer l'activité conventionnelle des entreprises**

### ***Que mesure-t-on ?***

L'analyse des accords enregistrés par l'administration rend compte de la partie émergée de l'iceberg et non des négociations qui se déroulent dans un cadre informel ou qui, lorsqu'elles aboutissent, restent inconnues de ses services. Naturellement, l'observation des textes déposés ne permet pas non plus de repérer l'échec des négociations, hormis lorsqu'un procès verbal de désaccord est établi et enregistré par ces derniers <sup>1</sup>. Pour estimer cette partie qui échappe à la comptabilisation officielle des accords, il faut disposer d'autres sources complètes sur ce thème ; à partir de l'enquête sur la structure des salaires en 1992 (INSEE), la sous-estimation des accords salariaux déposés avait été évaluée à 50 %, et à partir de l'enquête REPONSE 1998, elle est de l'ordre de 30 %. Indépendamment des difficultés à comparer les données issues de sources différentes, établies sur des champs différents, cette sous-estimation des chiffres issue des sources administratives requiert différents types d'explications.

Les différences s'expliquent tout d'abord par des pertes d'informations qui jalonnent inévitablement le circuit du texte, depuis l'épisode du paraphe entre l'employeur et les représentants des salariés de l'entreprise, jusqu'à son apparition dans un fichier de données national (voir encadré 1). Par exemple, l'accord, lorsqu'il est conclu en bonne et due forme, n'est pas toujours transmis à l'administration, ou parfois avec retard <sup>2</sup>.

Non moins essentielles sont les questions de définitions auxquelles se réfèrent les différents acteurs. Pour l'administration, la négociation collective et les accords collectifs sont définis par le code du travail, les décrets,

---

1. Il est fréquent que l'application départementale des circulaires nationales fasse l'objet d'appréciations distinctes, notamment sur la question de l'enregistrement ou non des PV de désaccords. L'information statistique est donc évidemment tributaire de phénomènes locaux.

2. Bien que la loi oblige « la partie la plus diligente de l'accord » à en déposer le texte à la direction départementale du travail, on constate dans la pratique que certains accords parviennent aux services départementaux plusieurs années après la date de leur signature.

les circulaires (...). Dans l'entreprise, la négociation revêt un caractère beaucoup plus large, incluant notamment les discussions qui aboutissent à des compromis plus ou moins formalisés dans des instances théoriquement non prévues pour la négociation (Morel, 1991). Parfois la méconnaissance du droit de la négociation collective de la part de l'entreprise l'amène à déposer auprès de l'administration des textes qui, pour cette dernière, ne peuvent être assimilés à des accords, la plupart du temps parce que le signataire n'a pas qualité de représentant légal des salariés. Il arrive aussi que le dépôt de ces textes rejetés par l'administration en tant qu'accord réponde, pour l'employeur, à une volonté affichée d'influencer la norme en matière d'accord collectif et de faire reconnaître par l'administration des modes de validation non légaux<sup>1</sup>. Enfin, de la négociation à l'accord écrit, le pas n'est franchi que dans deux cas sur trois environ (Bangoura, Dayan, 2001).

#### ***L'interprétation des textes, les lacunes dans l'information accessible***

La rédaction d'un accord (ou d'un constat de désaccord) est laissée à la libre plume des parties à la négociation. Aucune règle (hormis contrevenir aux dispositions fondamentales du droit du travail) ne s'applique au texte qui doit donc passer par une réduction-simplification aux fins de traitement statistique.

De plus, tout lecteur interprète, selon les instruments de connaissance dont il dispose et son expérience, le texte qu'il a sous les yeux. Sa traduction en un code simple lisible par un logiciel statistique en sera donc affectée. On prendra ici comme exemple le thème de l'égalité professionnelle. Il peut être mentionné soit dans un préambule très général affirmant le respect de principes légaux ou fondamentaux ou des objectifs, soit dans un paragraphe traitant d'un autre thème en annexe duquel les rédacteurs ont souhaité le rappeler (par exemple les salaires), soit en tant que tel car ayant fait l'objet de décisions propres. Selon l'emplacement de ce thème dans le corps du texte, il n'a pas la même force. Cependant, hormis le dernier cas où il constitue un objet déclaré de la négociation, le lecteur peut considérer, lorsqu'il est fondu dans un préambule ou annexé à un autre thème, soit qu'il n'est pas un objet de négociation, soit que, les rédacteurs l'ayant abordé si fugitivement que ce soit, il est partie intégrante et constitutive de l'accord. Ainsi selon l'interprétation du texte, la fiche statistique mentionnera ou non l'objet égalité professionnelle pour une même rédaction. Cet exemple est extrêmement simple. Les risques d'ambiguïté se multiplient dès que les thèmes abordés se complexifient : les accords de réduction du temps de travail en sont un modèle.

---

1. Déclaration unilatérale, signatures de salariés (hors conditions prévues par les textes)...

Un autre exemple illustre comment une mauvaise codification ou une absence d'information peut altérer la qualité des données concernant les taux de signature ou les propensions à signer par organisation syndicale. Pour ce type de calcul, la première opération consiste à repérer en fin de texte la ou les organisations syndicales ayant signé par l'intermédiaire du délégué mandaté à cet effet. Cette information est généralement disponible, mais une difficulté concernant sa transcription mérite d'être signalée. Lorsque la codification de cette information dans le logiciel est assurée par une personne peu au fait du paysage syndical, il arrive par exemple que la CGT-FO soit confondue avec la CGT ou même classée parmi les « autres » organisations syndicales (lorsque la liste propose FO comme libellé pour cette confédération). De plus, si le terme « mandaté » est utilisé pour signifier que le délégué syndical dispose du mandat de son organisation, cette même personne sera parfois tentée de considérer le signataire, non comme un délégué syndical, mais comme un salarié mandaté. Ces aberrations restent heureusement marginales au plan statistique, dès lors que le gestionnaire de la source est en mesure d'entretenir des échanges constants avec le réseau des personnes assurant la codification.

En revanche, le biais lié à l'absence d'information est plus gênant car peu maîtrisable. Le taux de signature pour une organisation est un indicateur très synthétique en ce sens qu'il combine les effets de son implantation et de sa plus ou moins grande disposition à voir aboutir la négociation. C'est pour distinguer ces deux effets qu'il est intéressant de mesurer la propension à signer, c'est à dire le rapport entre le nombre d'accords signés par une organisation et celui qu'elle aurait été en mesure de conclure. En plus du repérage des organisations signataires, il convient donc aussi de repérer celles qui étaient effectivement présentes dans l'entreprise mais ont refusé de signer. Or cette information n'est obtenue que si le nom de chaque organisation présente est mentionnée en fin de texte. Si tel n'est pas le cas, seules les organisations signataires sont comptées comme présentes <sup>1</sup>, ce qui provoque de façon purement mécanique une sur-estimation de la propension à signer. Les séries statistiques disponibles montrent que, depuis plus de dix ans, la propension à signer fluctue légèrement autour de 90 % pour toutes les centrales syndicales, hormis la CGT dont la propension à signer s'établit à un niveau significativement inférieur. Cette donnée, manifestement erronée quant aux niveaux, apparaît relativement robuste en évolution, laissant ainsi supposer que le biais lié au traitement d'une information incomplète est constant dans le temps.

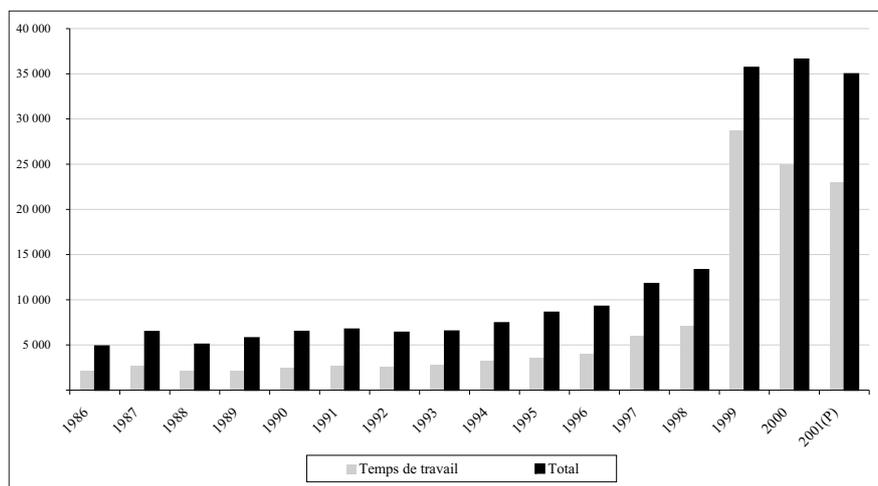
---

1. Soit une propension de 100 %.

### Que disent les chiffres lorsque la mesure est possible ?

L'écart entre les accords effectivement conclus dans les entreprises et ceux dûment enregistrés par l'administration reste donc difficilement mesurable. Entre 1999 et 2001, il est cependant fort probable qu'il se soit réduit du fait des aides financières (incitative et structurelle) à négocier la réduction du temps de travail dans le cadre des lois Aubry de juin 1998 et janvier 2000. Le financement public associé à ce dispositif était en effet conditionné à la signature d'un accord d'entreprise, validé par les services départementaux <sup>1</sup>. Ce dispositif a été à l'origine d'une croissance sans précédent de la signature et du dépôt de textes par les entreprises, donnant un poids apparemment nouveau aux acteurs de terrain dans le dialogue social.

**Graphique 1. Evolution du nombre d'accords d'entreprise entre 1986 et 2001**



Source : Accords d'entreprise, Dares - MASTS.

En dépit du fort développement de la négociation d'entreprise amorcé en 1997 <sup>2</sup> et amplifié à partir de 1999, ce ne sont chaque année que trois salariés sur dix environ qui sont concernés par la négociation, dans un contexte pourtant exceptionnellement faste de l'activité conventionnelle. Le taux de couverture des salariés par la négociation d'entreprise, tous thèmes confondus, demeure donc relativement faible. Hormis les explications

- 
1. Quant à l'éligibilité de l'entreprise au bénéfice de l'aide et la qualité des signataires. Il ne s'agit pas d'un contrôle de légalité sur le fond.
  2. Avec la montée en charge des accords de réduction du temps de travail conclus dans le cadre de la loi Robien de juin 1996.

déjà exposées sur les difficultés de recensement des accords signés, le fait que l'économie française soit en majorité composée de petites entreprises<sup>1</sup>, peu coutumières d'une négociation très formalisée, permet de comprendre ce phénomène. La multiplication des accords de réduction du temps de travail dans ces petites entreprises explique à la fois la croissance du nombre d'accords conclus depuis 1999 et la proportion modeste de salariés concernés. L'ampleur de la négociation collective dans les PME est en effet restée limitée, celles-ci étant toujours faiblement représentées parmi les signataires d'accords (Barrat, Daniel, 2001).

<b>Répartition des entreprises passées à 35 heures par mode d'accès</b>						
	<b>Avant 2000</b>		<b>En 2000</b>		<b>En 2001</b>	
	20 salariés ou moins	21 à 50 salariés	20 salariés ou moins	21 à 50 salariés	20 salariés ou moins	21 à 50 salariés
Accords d'entreprise	58,6	89,1	45,1	76,5	15,6	60,1
Applications directes d'accords de branche	41,4	10,9	54,9	23,5	84,4	39,9

Source : Dares, base des déclarations d'allègements de cotisations sociales (aide « Aubry 2 »).

De plus, à la conclusion d'accords de RTT s'est substitué progressivement pour les entreprises de moins de cinquante salariés le recours à l'accès direct (Bloch, Pham, Zilberman, 2002).

L'extension du recours à cette procédure marque donc un arrêt de la négociation collective dans ces entreprises, le contenu ayant été élaboré à un niveau supérieur, dans la branche professionnelle notamment.

Cependant, l'ensemble de ces constats résulte d'une analyse des textes conclus au cours d'une période. L'examen du comportement des entreprises en matière de négociation collective sur la même période confirme la tendance dégagée précédemment.

### **Quelle dynamique de négociation des entreprises ?**

Pour une entreprise donnée, l'historique des textes est reconstitué afin de disposer, sur un axe temporel, du contenu (mais simplifié) de la négociation formelle avec une approche succincte de l'unité signataire (taille, re-

---

1. Environ 40 % des salariés sont concentrés dans les entreprises de moins de 50 salariés

présentation des salariés, conflits, activité <sup>1</sup>). Aucune opinion n'est prise en compte, mais uniquement ce que les signataires ont souhaité rendre public. Ce troisième angle d'analyse, certes formel et limité mais intégrant des dimensions propres à chaque entreprise sur la durée, a semblé le plus approprié à la question qui traverse ce travail : existe-t-il un processus d'apprentissage de la négociation ? En d'autres termes une entreprise amenée à négocier à un moment donné (et dans ce cas on se demandera quel est le phénomène déclencheur) et à conclure un accord renégociera-t-elle rapidement et régulièrement ? Ou encore cette expérience influe-t-elle sur l'histoire de l'entreprise ?

La conclusion d'un accord entre un employeur et des salariés par l'intermédiaire de leur(s) représentant(s) n'est pas un acte suspendu dans le temps : écho du passé de l'entreprise, il en révèle également l'un des futurs envisagés par les signataires. C'est pour observer cette inscription dans la durée qu'ont été suivies sur six ans, par l'intermédiaire des textes qu'elles ont conclus, amendés ou dénoncés, les entreprises ayant formalisé et déposé auprès des services déconcentrés du ministère du Travail le résultat de leurs négociations. La période choisie (1995-2000) encadre plusieurs événements touchant aux relations professionnelles : deux interventions du législateur de nature différente (la loi Robien de 1996, incitative, les lois Aubry de 1998 et 2000, normatives et incitatives) ; une « explosion » du nombre de textes déposés, qui passe de 13 000 en 1998 à 35 000 en 1999 ; enfin une arrivée massive des PME dans le champ de la négociation formelle dès 1999.

### **Quelles entreprises ?**

Quelles sont les raisons qui motivent certaines entreprises, en l'absence de toute sanction légale, à « jouer le jeu » du contexte institutionnel issu des lois Auroux, tandis que d'autres s'y soustraient systématiquement ? Au cours d'une période de six ans, le défaut de dépôt de texte, particulièrement pour les plus grandes entreprises dotées de délégués syndicaux habilités à signer des accords collectifs, manifeste soit un échec récurrent des négociations durant ces six années, soit leur caractère systématiquement informel.

L'idée d'un processus de négociation qui conduirait en permanence à l'impasse paraît peu plausible <sup>2</sup>. De même, l'idée que les entreprises s'écarteraient systématiquement des procédures légales n'est pas convaincante, notamment dans les grandes. En effet, celles-ci constituent des collectivités dans lesquelles les règles se fondent sur des rapports sociaux structurés ; la

---

1. Le texte reprend largement l'étude déjà publiée dans *Données sociales* (Barrat, Daniel, 2002).

2. Selon une exploitation de l'enquête REPONSE 1998, les négociations salariales aboutissent à un accord dans deux cas sur trois (Bangoura, Dayan, 2001).

présence de délégués syndicaux dans les unités de 200 à 500 salariés est de l'ordre de 85 % et proche de 100 % dans celles de plus de 500 (Furjot, 2000). Or, avec ces interlocuteurs, les négociations se déroulent de manière très formalisée, à l'inverse de celles qui impliquent des élus du personnel ou même des salariés. Peut-on alors envisager qu'aucune négociation n'ait été engagée durant la période ?

### ***Effets de la loi, effets de la démographie***

Depuis la volonté du législateur de développer la négociation d'entreprise, le thème salarial a toujours été prépondérant. Toutefois entre 1995 et 2000 le temps de travail, de plus en plus présent, a fini par dominer en fin de période, car sous l'effet des lois de juin 1996 et de juin 1998, des entreprises dont ce n'était pas la tradition, ont été amenées, notamment en 1999 et 2000, à négocier dans un cadre formel. Cet afflux d'entreprises « nouvelles », au sens où la plupart d'entre elles n'avaient pas déposé de texte au cours des quatre années précédentes, concerne principalement des unités de moins de cinquante salariés appartenant au secteur tertiaire : la part des accords signés dans les entreprises de moins de cinquante salariés est passée d'environ 5 % en 1995 à plus de 45 % en 1999 ; corrélativement, alors que six accords sur dix étaient conclus dans des entreprises industrielles en 1995, cette même proportion s'applique en 1999 aux entreprises des services.

Cependant, une analyse de la négociation sur plusieurs années se doit de prendre en compte les effets de la démographie des entreprises : lorsque l'on retient uniquement les entreprises actives tout au long de la période, observe-t-on une modification de la structure ?

Environ un quart de l'ensemble des entreprises sont nées ou mortes entre 1995 et 2000. Le taux de renouvellement des entreprises signataires durant la même période est similaire.

Comme attendu c'est parmi les petites unités que le taux de renouvellement est le plus important, qu'elles aient ou non négocié. Parmi les signataires, la part des entreprises actives est légèrement supérieure quelle que soit la taille <sup>1</sup>.

Pour neutraliser à la fois le poids écrasant des petites entreprises « nouvelles » et l'effet démographique, des sélections ont du être effectuées parmi l'ensemble des signataires d'un texte entre 1995 et 2000. Les entreprises étudiées répondent à deux critères principaux :

- avoir déposé au moins un texte avant juillet 1998 ;
- être actives de 1995 à 2000 au moins (ce qui implique de les avoir retrouvées dans le répertoire des entreprises SIRENE de 1999).

---

1. La répartition en salariés est similaire.

Il faut rappeler que la totalité des entreprises ainsi sélectionnées a potentiellement vocation à déposer un texte chaque année : ce sont celles visées par la loi Auroux. En conséquence, le fait de ne pas conclure un accord participe d'un type de comportement. La régularité du dépôt de texte est donc un élément déterminant pour cerner leur profil.

### **La signature et le dépôt réguliers d'accord comme ligne de démarcation**

On ne s'intéresse pas ici au nombre d'accords conclus, qui peut être concentré sur une période déterminée, mais à la façon dont la négociation s'échelonne dans le temps, considérant *a priori* que cela traduit un mode de régulation interne des entreprises. La périodicité de dépôt des textes, dans le cas présent, est dite très régulière si l'écart entre deux dépôts n'excède pas un an (dépôt en 1995 et 1997 par exemple), régulière si cet écart est de deux ans au plus (dépôt en 1995 et 1998). Au delà elle est qualifiée d'irrégulière.

Les caractéristiques des entreprises prises ici en considération sont la taille, le mode d'organisation du temps de travail <sup>1</sup>, la mise en œuvre – ou non – de la RTT, le mode d'évolution des salaires, la négociation relative aux primes, l'existence ou non d'un désaccord, l'existence ou non d'un conflit entre 1989 et 1997. Cette donnée est considérée comme un des éléments du profil de l'entreprise au même titre que les autres, sans que soit jamais établie de relation causale entre thème de conflit et thème d'accord par exemple.

Les deux premiers axes d'une analyse en composantes multiples à partir de ces caractéristiques déterminent chacun deux groupes fortement caractérisés (voir graphique 2).

L'axe deux (ordonnées) sépare les petites et moyennes entreprises qui mettent en œuvre la RTT, quel que soit le cadre législatif, de celles, plus importantes, qui pratiquent des revalorisations salariales ou traitent ponctuellement d'autres thèmes tels l'emploi, l'aménagement du temps de travail etc.... L'axe un (abscisses) oppose la négociation irrégulière ou de début de période à la négociation très régulière et plutôt de fin de période. A la gauche de cet axe on retrouve les entreprises de petite taille qui s'inscrivent dans la loi Robien et n'abordent pas les rémunérations – primes ou salaires –, la partie droite regroupant les grandes entreprises qui traitent des salaires, y compris sous forme de blocage, et de la RTT mais cette fois dans le cadre de la loi Aubry.

---

1. Une nomenclature d'activités en six modalités, prenant en compte les éléments constitutifs de l'organisation du temps de travail a été mise au point par la DARES. Les 700 postes de l'activité principale sont rattachés à l'une de ces modalités. Note interne DARES.



## Note de lecture du graphique 2

L'analyse en composantes multiples (ACM) permet de représenter les variables qualitatives caractérisant les entreprises dans un espace déterminé par le nuage de points que forment les observations selon les modalités choisies *a priori*. L'ACM trace les principaux axes d'inertie qui traversent ce nuage. Seuls les deux premiers sont représentés ici.

L'axe un est déterminé par la régularité de la négociation formelle, par l'absence de négociation salariale et par la mise en oeuvre de la RTT sous l'égide des lois Aubry. Les flèches horizontales indiquent le sens de l'action de ces variables : on constate ainsi que n'avoir pas abordé les salaires est strictement opposé à une grande régularité.

L'axe deux est tiré par la taille des entreprises et l'absence de négociation sur la RTT.

La diagonale indique les deux groupes les plus opposés, à la fois sur l'axe un et sur l'axe deux. Ainsi aux petites unités négociant sporadiquement et n'ayant abordé la RTT que sous l'angle Robien (Nord-Ouest), répondent les grandes entreprises pratiquant des augmentations générales ou individuelles n'ayant pas mis en oeuvre la RTT (Sud-Est).

La courbe tracée dans la moitié supérieure du graphique relie les différentes modalités de RTT tout au long de l'axe un. Elle englobe le gel des salaires, très fréquemment associé à la RTT.

### **Les traits dominants des négociatrices régulières**

L'opposition entre les entreprises qui concluent des accords sur les questions salariales et celles qui n'abordent pas ce volet, recouvre exactement la ligne de démarcation distinguant les entreprises qui déposent très régulièrement des accords de celles qui le font plutôt de manière épisodique. Ceci apparaît très nettement au vu des cadrans nord-ouest et sud-est qui se répondent presque terme à terme : en regard des unités de 50 à moins de 100 salariés concluant un accord de RTT dans le cadre de la loi Robien, et souvent uniquement cela (présence à la négociation entre 1996 et 1998), sans avoir connu de conflit auparavant, se trouvent les entreprises de 500 salariés et plus habituées des accords salariaux, avec un passé conflictuel.

Le caractère sporadique de la négociation du premier groupe, les délais plus longs entre le dépôt de deux accords, ainsi que l'absence du thème salarial, donnent l'image d'entreprises dont les négociations aboutissent lorsque les circonstances l'exigent, sur une question précise. A ce titre, l'analyse du contenu de ces accords enseigne qu'en effet, les textes évoquent rarement des enchevêtrements thématiques. Dans ce groupe, les textes signés laissent penser que l'accord permet seulement l'introduction ponctuelle d'éléments de flexibilité (volume des heures supplémentaires, utilisation des équipements).

La négociation salariale, elle, paraît plus conforme à l'esprit de la loi Auroux de novembre 1982 : une très grande régularité de dépôt d'accords, quel qu'en soit le thème, est corrélée avec la propension à mener des négociations salariales jusqu'à leur terme. Si cette question apparaît ici comme le cœur de la négociation d'entreprise, c'est sans doute aussi qu'il s'agit du thème fondateur de la négociation collective à ce niveau. En effet, si les conventions collectives de branches fournissent à leurs entreprises adhérentes une hiérarchisation des rémunérations selon le type d'emploi occupé, les niveaux de salaires établis y sont clairement définis comme des minima sans grand rapport avec ceux effectivement perçus par les salariés. La fixation des salaires a toujours été considérée en France comme du ressort direct de l'employeur, fondant même une partie de sa légitimité. Ainsi même dans la période récente fortement marquée par la réduction négociée du temps de travail, c'est bien la négociation salariale qui structure l'ensemble de la négociation.

L'existence d'un conflit au moins dans le passé proche de l'entreprise est, elle aussi, du côté de la négociation régulière. Bien entendu la nature de ces conflits peut refléter des situations économiques et sociales très différents d'une entreprise à l'autre. Cependant la conflictualité traditionnelle sur le thème des salaires reste majoritaire : dans plus de 78 % des entreprises ayant connu un conflit au moins entre 1989 et 1997, celui-ci a porté sur la question salariale, associée souvent à d'autres. Celle qui a trait à l'emploi seul (12 % des mêmes entreprises) révèle certainement l'existence dans le passé de difficultés économiques et, comme le conflit salarial, concerne majoritairement des unités de plus de 200 salariés. Quel qu'en soit par ailleurs l'objet, le conflit est advenu dans des entreprises négociant régulièrement (75 % des cas). Il n'est donc pas surprenant de trouver cette caractéristique dans le cadran sud-est, où elle tient la place d'un autre outil de régulation aux côtés de l'accord.

La signature d'un procès verbal de désaccord se situe, elle aussi, du côté des grandes entreprises plutôt régulières. Alors que le conflit est tout autant déclenché par le refus de négocier que par une négociation ne satisfaisant pas les salariés, voire en constitue un acte préparatoire, des discussions préexistent forcément au désaccord qui, dès lors, manifeste publiquement des divergences irréductibles (du moins dans l'immédiat) entre les salariés ou une partie d'entre eux et l'employeur. La proximité des deux événements – conflit et désaccord – dans le cadran sud-est est surtout liée au caractère pluri-syndical de la représentation des salariés, lui même évidemment propre aux unités de grande taille. La coopération est en effet d'autant plus complexe que les partenaires se multiplient.

On peut d'ailleurs se demander si la régularité n'est pas, elle aussi, corrélée à l'existence de plusieurs syndicats, le besoin de formalisation devenant alors impératif, en cas de contestation par exemple. Si la négociation

## Encadré 1

**Sources statistiques sur la négociation collective**

Outre les différentes études et enquêtes citées dans le texte et référencées en bibliographie, plusieurs types de données peuvent être mobilisés en matière d'analyse de la négociation collective. Leur présentation succincte ne prétend pas à l'exhaustivité, les sources décrites ici étant celles émanant du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

**La base de données des conventions collectives (BDCC)**

A la fin des années quatre vingt, le ministère du Travail (DRT) a souhaité se doter d'un outil d'analyse de la négociation collective de branche. La base de données conçue comporte à la fois des éléments d'ordre descriptif sur les textes (signataires, date de signature, extension, publication.... ) et des données d'ordre analytique sur leur contenu. Il ne s'agit donc pas d'un recensement des textes signés par les partenaires sociaux, ces documents étant publiés aux journaux officiels, et disponibles sur l'Internet ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).)

La BDCC recense 714 conventions collectives tous niveaux géographiques confondus dont plus de la moitié est étendue. Environ 250 conventions collectives ont fait l'objet d'une analyse complète, description détaillée du contenu des conventions à travers une série de grilles d'analyse.

**Le fichier national des accords d'entreprise**

Pour la période 1990 – 2001, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) dispose d'un fichier « exhaustif » des accords collectifs déposés par les entreprises dans les directions départementales du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP). Ces accords étaient recensés et analysés trimestriellement par les directions régionales en vue d'extraire les principales informations selon un cadre préalablement déterminé. Cette grille d'analyse a été modifiée plusieurs fois depuis 1990. Les changements les plus importants ont été effectués en 2000, de manière à mieux appréhender le contenu de la négociation d'entreprise impulsée par les lois d'incitation à la réduction du temps de travail et l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 35 heures. Les données saisies dans un logiciel de traitement d'enquêtes par un réseau de correspondants régionaux coordonné par la DARES, étaient rassemblées dans une base nationale.

Pour reconstituer la chronologie des textes d'une unité donnée, chaque entreprise (et chaque établissement) est repérée dans les fichiers annuels des accords par un numéro d'identification spécifique (Siren pour les entreprises et Siret pour les établissements). Les multi-négociations sont comptabilisées, rattachées à leur entreprise, et le fichier définitif des unités signataires créé. Il indique l'ensemble des accords et des thèmes pour un établissement ou une entreprise, ainsi que le statut des signataires (délégué syndical, salarié mandaté, autre) dans l'ordre chronologique.

■ ■ ■

■ ■ ■

**Fichiers historiques des conflits 1989 à 1997 (Dares)**

Il s'agit des arrêts de travail, accompagnés ou non d'une autre forme d'action (occupation, séquestration...), pour lesquels l'inspection du travail a établi une fiche de début et de fin de conflit. On dispose dans ces fichiers de l'identifiant de l'entreprise (Siren, Siret) permettant l'appariement avec le fichier des accords.

**Répertoire Sirene au 31/12/1999**

Le répertoire des entreprises (Insee) constitue ici la structure de référence, comparée à celle des entreprises signataires d'accords. Le champ de ces dernières étant restreint, des sélections adéquates ont été opérées sur le répertoire afin d'homogénéiser les deux sources. En conséquences ont été exclues les entreprises :

- sans salarié,
- du secteur agricole,
- du secteur public non marchand.

**Enquêtes REPONSE**

L'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » a été réalisée pour le compte de la Dares, en 1993 et en 1998. Sur un échantillon d'environ 3000 établissements de toutes tailles et de tous secteurs (hors fonction publique et agriculture), elle repose sur une double interrogation, lors d'entretiens réalisés en face à face, des employeurs et des représentants du personnel. Les questions portent sur le fonctionnement de la représentation du personnel, les modes de communication avec les salariés, les innovations techniques et organisationnelles, les objectifs de la politique salariale, la négociation, le climat social et les conflits collectifs.

« de gré à gré » est concevable avec un délégué syndical unique, elle est plus difficile lorsque plusieurs centrales syndicales aux options parfois différentes traitent avec l'employeur. Le texte dûment signé et déposé auprès de la DDTEFP sert de référent commun, y compris pour les négociations de « routine » (rendez-vous, reconduction de dispositions antérieures...) et non plus seulement de façon conjoncturelle, comme c'est le cas d'accords mono syndicaux conclus irrégulièrement sur des thèmes non salariaux.

Il ressort par ailleurs d'études de type monographique que l'orientation stratégique de l'entreprise prime dans la décision d'engager un mouvement de baisse collective de la durée du travail (Pélisse, 2000). De leur côté, Aucouturier *et alii* (1999), Coutrot & Guignon (2002) montrent que si les caractéristiques organisationnelles et économiques ne sont pas étrangères au choix des entreprises d'engager un processus de RTT, ce sont avant tout les

dimensions afférentes au contexte social (notamment la présence de certaines organisations syndicales) et au positionnement socio-politique du chef d'entreprise qui influent en grande partie cette décision.

### **De la négociation collective au dialogue social ?**

A l'issue de l'analyse qui précède, deux types de comportements se distinguent. Soit la négociation aboutit très régulièrement à un accord collectif et constitue un « outil de régulation » (droite de l'axe 1), soit une négociation « au coup par coup » débouche sur un accord uniquement lorsqu'elle permet de résoudre un problème immédiat (gauche de l'axe 1). Ce constat empirique montre que la négociation collective repose essentiellement sur un noyau d'entreprises, plutôt de grande taille, fournissant ainsi une description assez éloignée de l'image d'une activité conventionnelle débridée. Cette faiblesse structurelle n'est pourtant pas nouvelle, eu égard, entre autres, à l'affaiblissement progressif de la représentation syndicale salariée. Or dans la logique des lois Auroux, seul le délégué syndical est habilité à conclure un accord en bonne et due forme avec l'employeur. Mais nombre d'entreprises sont dépourvues d'une telle représentation. Pour permettre à celles-ci de bénéficier des aides financières publiques dans le cadre des lois Aubry, le législateur a entériné, pour la conclusion d'accords de réduction de temps de travail, la possibilité de recourir à la procédure du mandatement. Au delà de cet aspect immédiat, l'enjeu était de « remédier à l'absence de représentation syndicale dans les petites entreprises et de déboucher à plus long terme sur un processus de syndicalisation » (Bloch, Pham, Zilberman, 2002). Cette innovation dans le domaine des relations professionnelles<sup>1</sup> reste en effet réservée au seul thème de la réduction du temps de travail et, par extension, toute disposition qui lui est directement rattachée. Une entreprise faisant son entrée dans ce champ doit, si elle souhaite poursuivre sur d'autres thèmes, se doter d'une représentation salariée habilitée à conclure tout type d'accord. Confrontés à cette réalité nouvelle, les observateurs comme les organisations syndicales elles mêmes ont hésité à considérer le mandatement comme une mesure transitoire ou une solution d'avenir (Furjot, 2001) : l'amorce d'un dialogue d'un type nouveau va-t-il faire des émules parmi les salariés, l'entrée de l'acteur syndical dans une enceinte où il était traditionnellement absent sera-t-elle redoutée de l'employeur ? (Dufour, Hege, Vincent, Viprey, 2000).

---

1. La possibilité pour un salarié d'obtenir un mandat de la part d'une organisation syndicale représentative pour signer un accord avec son employeur avait été négociée dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et repris, à titre expérimental dans la loi du 12 novembre 1996. C'est le caractère massif du recours à la procédure de mandatement dans le cadre des lois Aubry qui laisse augurer d'une modification importante du fonctionnement du système des relations professionnelles

On a donc cherché, parmi les entreprises déposantes pour la première fois en 1998 ou 1999 par voie de mandatement, celles qui en 2000, ont à nouveau conclu avec un délégué syndical (ou un délégué du personnel désigné délégué syndical, ou tout autre signataire légalement reconnu). La proportion d'unités ayant franchi le pas est infime, résultat confirmé par l'observation de 2001. Une fois négocié ce qu'exige la loi, le processus s'arrête et l'entreprise ne se dote pas des moyens nécessaires à une négociation formelle régulière. Ces résultats se trouvent par ailleurs corroborés par les données d'une enquête statistique réalisée en 2001 auprès des entreprises, selon laquelle seuls 6 % des salariés concernés par le mandatement ont vu le signataire de l'accord de RTT se transformer en délégué syndical (Bloch, Pham, Zilberman, 2002). Ainsi les données statistiques ne fournissent à l'heure actuelle aucun signe clair d'une pérennisation de la négociation entre employeurs et salariés mandatés, les renégociations sont rares et la création d'une section syndicale exceptionnelle.

De même, des chercheurs ont voulu reprendre contact, un an après une première vague d'entretiens, avec les différents interlocuteurs de plusieurs entreprises passées aux trente cinq heures par accord signé entre l'employeur et un salarié mandaté : leur principal constat fut que cette seconde phase était sans objet (étude Ires pour la Dares, citée par Furjot, 2001).

Au delà des deux grands types de comportement de négociation, la question du « pourquoi » de la signature d'un accord et de son dépôt auprès de l'administration reste posée. Depuis la promulgation des lois Auroux, les entreprises pourvues d'un délégué syndical sont tenues d'engager des négociations annuelles. Hormis le fait que négocier n'est pas conclure, aucune sanction n'est applicable aux contrevenants. Le contrôle légal ne suffit donc pas à expliquer le dépôt de textes. Quelle que soit la posture adoptée par chaque entreprise, l'accord semble traduire une juridicisation des relations professionnelles plutôt qu'un véritable mode de régulation des rapports sociaux. En effet, lorsqu'elle aboutit régulièrement, la négociation traduit manifestement une volonté d'assurer une « sécurité juridique » des décisions dans un environnement où l'on retrouve pêle-mêle le pluri-syndicalisme, l'existence de conflits et de désaccords. Lorsque l'entreprise négocie au coup par coup, c'est pour afficher le résultat d'une concertation sociale, en vue de trouver une issue à un conflit ou à des difficultés économiques conjoncturelles (accords sur l'emploi par exemple), mais aussi pour avoir accès à certaines aides financières publiques (RTT). Les accords signés et déposés par les entreprises ne traduisent donc pas l'intégralité du dialogue social mais plutôt la partie qui mérite à leurs yeux une officialisation, tant d'un point de vue interne (prévenir la contestation, pérenniser une décision) qu'externe. Le développement d'une négociation dérogeant au principe de l'ordre public social, notamment sur le thème du temps de travail, impose à l'entreprise une plus grande rigueur dans la for-

malisation de ce dialogue. Dès lors que certains avantages dont bénéficient les salariés peuvent être écartés au profit de solutions moins favorables, elle doit s'assurer de la validité juridique du contrat collectif en substituant notamment la notion de légitimité à celle de représentativité (Barthélemy, 2000).

La décentralisation des relations professionnelles depuis 1982 est indéniable, mais ne traduit probablement pas autre chose qu'une formalisation de pratiques existantes (Gazon, 1995). Le paradoxe apparent est que la production d'accords d'entreprise (règles) est d'autant plus élevée que la coordination centrale assurée par l'Etat est forte. Lorsque se développent les possibilités de déroger aux normes supérieures, périodes *a priori* plus propices à la décentralisation de la négociation collective, l'activité conventionnelle des entreprises est bien plus faible que lorsque l'Etat met en place des mécanismes d'incitation et de contrainte. L'expérience récente des lois Aubry est à cet égard particulièrement exemplaire. Comme la croissance des « accords » d'intéressement, depuis les ordonnances de 1986, ainsi que les textes relatifs à l'épargne salariale, thème auquel la loi Fabius de février 2001 a donné un essor, encore mal mesuré. Pourquoi les entreprises s'emparent-elles de ces sujets ? Outre les possibilités offertes en termes d'organisation du travail, de réorientation des politiques salariales (...), les aides financières ou les exonérations fiscales constituent en la matière un puissant levier d'action pour l'Etat.

Encore faut-il, pour que ces différentes mesures se diffusent, que le plus grand nombre d'entreprises puisse y avoir accès. Dans le cas des lois Aubry, c'est tout d'abord le mandatement puis la possibilité d'appliquer directement un accord de branche étendu, qui ont permis aux petites entreprises sans représentation syndicale de bénéficier des aides, à l'issue d'un processus « atypique de négociation ». En ce qui concerne les thèmes de l'intéressement et de l'épargne salariale en général, l'éventail des signataires autorisés à signer un texte commun avec l'employeur est encore plus large : secrétaire du comité d'entreprise, délégué du personnel, ratification au deux tiers des salariés ; quant au plan d'épargne d'entreprise (PEE), celle-ci peut l'octroyer par simple décision unilatérale à ses salariés. Ces modes de validation des textes s'éloignent progressivement des formes classiques de la négociation collective, expression à laquelle est désormais fréquemment substituée celle de dialogue social, glissement sémantique lourd de sens : au lieu que soient amenées dans le giron de la négociation collective stricto sensu des entreprises qui en étaient absentes, ce sont les formes jusqu'ici marginales de la négociation qui, validées par le législateur, élargissent leur champ d'intervention.

L'ensemble de ces documents fait l'objet d'un dépôt dans les directions départementales du travail et de la formation professionnelle, mais ne subissent pas les mêmes traitements administratifs, et par conséquent ne suit

pas un circuit unique en matière d'information. La comptabilisation des accords dits de « droit commun » est donc séparée de celle des accords relatifs à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale. Pour le statisticien, et sans doute aussi pour l'observateur des relations professionnelles, peut-être une unification de ces sources serait-elle souhaitable. Mais le risque n'est-il pas, au travers de la seule évolution des modes de collecte des données et de l'accroissement inévitable du nombre de textes qui en résulterait, de fournir au public une image déformée de relations sociales renouvelées ? Il devient donc impératif de recenser cet amalgame de textes hybrides, élaborés dans des conditions totalement disparates, mais aussi de savoir y distinguer la négociation collective proprement dite de ses formes édulcorées. Dans ces conditions seulement il sera possible de redonner du sens aux données et d'éclairer le débat social.

### Références bibliographiques :

- Aucouturier A.L., Coutrot T., Debauche E. (1999), « Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail », *Document d'études*, n°30, Septembre, Dares.
- Bangoura S., Dayan J.L. Février (2001), « Négocier les salaires dans l'entreprise : une pratique courante mais souvent informelle », *Premières Synthèses*, n°05.1, Dares.
- Barrat O., Daniel C. (2001), « Dynamique de la négociation d'entreprise en 1999 et 2000 : l'effet des lois de réduction du temps de travail », *Premières Synthèses*, n°19.2, mai, Dares.
- Barrat O., Daniel C. (2002), « La négociation d'entreprise de 1995 à 2000 », *Données sociales*.
- Barrat O., Maurice J., Yakubovich C. (2002), « Evolution de la négociation collective des salaires en France », in Pochet P. (dir.), *Politique salariale dans la zone euro*, P.I.E. – Peter Lang, Bruxelles.
- Barthélemy J. (2000), « Ingénierie juridique et judiciarisation des litiges liés à la négociation collective », Contribution à l'étude sur la réduction et l'aménagement des temps de travail, Commissariat Général au Plan, décembre.
- Bloch-London C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve de négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n°83, Dares, La Documentation française, juillet.
- Bloch C., Pham T.H., Zilberman S. (2002), « La mise en œuvre des 35 heures », *Données Sociales*.
- Bunel J. (1997), « Représentation patronale et représentativité des organisations patronales », *Travail et Emploi*, n°70, Dares, La Documentation française.
- Cézard M., Malan A., Zouary P. (1996), « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, n°66, Dares, La Documentation française, janvier.
- Combault P. (1999), « La couverture conventionnelle fin 1997 », *Premières informations*, n°29.02, Dares, juillet.
- Coutrot T. (1996), « Relations sociales en entreprise : voir midi à sa porte », *Travail et Emploi*, n°66, Dares, La Documentation française, janvier.
- Coutrot T., Guignon N. (2002), « Négociation sociale et performance économique : le cas des 35 heures », *Travail et Emploi*, n°92, Dares, La Documentation française, octobre.
- Dufour C., Hege A., Vincent C., Viprey M. (2000), « Le mandatement en question », *Travail et Emploi*, n°82, Dares, La Documentation française, avril.
- Freyssinet J. (1997), « Le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective », Les Editions de l'Atelier / Editions Ouvrières.

- Furjot D. (2000), « Où sont les délégués syndicaux », *Premières Synthèses*, n°41.2, Dares, octobre.
- Furjot D. (2001), « Le mandatement : mesure transitoire ou solution d'avenir ? », *Premières Synthèses*, n°19.1, Dares, mai.
- Gavini C. (2000), « L'efficacité des grilles de classification : un bilan mitigé », *Travail et Emploi*, n°84, Dares, La Documentation française, octobre.
- Gazon E. (1995), « La décentralisation des négociations collectives dans la métallurgie : limites et différenciations », *Travail et Emploi*, n°65, Dares, La Documentation française, avril.
- Jobert A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès Editions.
- Meurs D. (éd.) (1996), « Négociations salariales : le lien branche – entreprise », *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française.
- Morel C. (1991), « La drôle de négociation », *Annales des mines*, mars
- Pélisse J. (2000), « Variété des logiques d'entreprise dans la réduction du temps de travail », *Le 4 pages du CEE*, n°38, mars.
- Saglio J. (1986), « Hiérarchies salariales et négociations de classifications. France, 1900 – 1950 », *Travail et Emploi*, n°27, Dares, La Documentation française.
- Saglio J. (1991), « La régulation de branche dans le système français des relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n°47, Dares, La Documentation française.
- Silhol B. (1997), « Branche et entreprise dans le nouveau droit de la négociation collective », *Droit social*, n°11, novembre.
- Supiot A. (1989), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, mars.
- Tallard M. (1990), « La généralisation de la couverture conventionnelle », *Travail et Emploi*, n°46-4, Dares, La Documentation française.
- Bilans annuels de la négociation collective*, ministère du Travail, La Documentation Française (jusqu'en 1997), Editions Législatives (1998-2001).