BILANS ET RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2008

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille,
de la Solidarité et de la Ville
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail, des Relations sociales,
de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,
vous pouvez consulter son site internet : **www.travail-solidarite.gouv.fr**

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Full Player

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

© Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,
Paris 2009

AVANT-PROPOS 11

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2008

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION 17

UN DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION À TOUS LES NIVEAUX PROFESSIONNELS 17

UNE PLACE TOUJOURS PLUS IMPORTANTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL 18

LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION 19

DYNAMISME CONFIRMÉ DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS 19

REGAIN DE LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 20

ACCÉLÉRATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION SUR DES THÈMES SOUTENUS PAR DES INCITATIONS LÉGALES 21

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES 25

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS 27

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) 29

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC) 39

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC) 47

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) 57

CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE 65

LES ORGANISATIONS PATRONALES 77

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA) 79

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA) 91

CONTRIBUTION DU MEDEF 97

CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL) 101

CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA) 105

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES LOIS ISSUES DE LA PROCÉDURE DE CONCERTATION 121

I. RAPPEL 121

II. LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL 122

II.1. La place de la négociation collective dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 122

II.2. Les principales dispositions de la loi 125

II.3. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle 127

III. LA LOI Nº 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL 129

III.1. Titre I : Rénovation de la démocratie sociale 129

III.2. Titre II : Réforme du temps de travail 132

LE NOUVEAU CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : NOUVELLES RÈGLES, NOUVEAUX ACTEURS 135

I. CRITÈRES ET MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ 135

II. LE DIALOGUE SOCIAL ET SES ACTEURS 138

II.1. Le délégué syndical reste le négociateur légitime au sein de l'entreprise 138

II.2. Des possibilités de négociation encadrées en l'absence de délégué syndical 138

II.3. Les règles de validité des accords collectifs reposent sur une validation par les suffrages des salariés 139

II.4. Une légitimité qui accompagne la place donnée à la négociation collective d'entreprise dans certains cas 140

III. GARANTIR LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES SALARIÉS 140

III.1. Les mesures transitoires 140

III.2. Des règles spécifiques de dénonciation et de mise en cause 141

ACTION, IMPLICATION DE L'ÉTAT 143

I. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS 143

I.1. La sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC : un dynamisme de la négociation soutenu en 2008 confirmant la tendance antérieure 143

I.2. La sous-commission des Salaires de la CNNC 149

I.3. Les observations marquantes de l'Administration pour l'année 2008 150

II. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2008 157

II.1. Le rôle d'intermédiation des Commissions mixtes paritaires 157

II.2. L'activité des Commissions mixtes paritaires 158

II.3. La négociation dans le cadre de Commissions mixtes paritaires 159

III. L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL 161

III.1. Le dispositif 161

III.2. Évolution du dialogue social local 161

IV. LA RECODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 166

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE 169

I. LE PROGRAMME DE LA COMMISSION EUROPÉENNE POUR 2008-2009 169

II. LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE 171

II.1. Enjeux et priorités 171

II.2. Les conférences de la présidence 173

II.3. Bilan de la présidence 175

III. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 138) 175

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL 181

IV.1. Cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes : troisième rapport de suivi 2008 181

IV.2. L'application de l'accord-cadre de 2004 sur la réduction du stress professionnel 182

IV.3. La contribution commune à la communication de la Commission sur la garde d'enfants 182

IV.4. Mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail 183

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL 184

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE 186

VI.1. Le comité d'entreprise européen (CE européen) 187

VI.2. Point sur la société européenne (SE) 194

VI.3. La société coopérative européenne (SCE) 194

VI.4. La société issue de la fusion transfrontalière 195

VI.5. Le dialogue social autonome 196

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2008

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES 207

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2008 207

I.1. Selon le niveau géographique 210

I.2. Selon le type de textes 213

I.3. La signature des organisations syndicales 215

I.4. Les thèmes de négociation 217

II. PANORAMA DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ET DE L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE 219

II.1. Principales caractéristiques 219

II.2. Analyse de l'activité conventionnelle 220

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES 223

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES 225

I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 226

I.2. L'opération de relance de la négociation salariale de branche 236

I.3. La dynamique de négociation perdure mais des marges de progrès subsistent 242

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 252

II.1. La tendance 252

II.2. L'analyse des accords et avenants 253

II.3. Les grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives 257

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 262

III.1. Les accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 263

III.2. Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes 270

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE 278

IV.1. Le contexte de l'année 2008 278

IV.2. Les accords et avenants signés en 2008 279

IV.3. Conclusion et perspectives 281

V. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 283

V.1. Objectifs et contenu de la loi du 20 août 2008 283

V.2. Les heures supplémentaires 290

V.3. Les autres thèmes de négociation sur la durée du travail 293

V.4. L'aménagement du temps de travail 311

V.5. Le compte épargne temps (CET) 320

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES 331
VI.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire 331
VI.2. Retraite complémentaire obligatoire 337

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 355
VII.1. Historique et bilan de l'année 355
VII.2. Les thèmes abordés 355

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 372
VIII.1. Les dispositions légales en la matière 372
VIII.2. La négociation collective en 2008 373

IX. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL 376
IX.1. La négociation au niveau interprofessionnel : stress au travail, pénibilité et médecine du travail 376
IX.2. La négociation au niveau des branches professionnelles : fonctionnement du CHSCT, surveillance médicale et aménagement des lieux et postes de travail 377

X. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI 382
X.1. La négociation au niveau interprofessionnel 382
X.2. La négociation au niveau de la branche 385

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL 390
XI.1. Période d'essai et délai de prévenance 390
XI.2. Indemnités de licenciement et rupture du contrat de travail 390
XI.3. Égalité professionnelle 391
XI.4. Autres thèmes 391

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE 397

I. DONNÉES GÉNÉRALES 397

II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE 397
II.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2008 397
II.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise 399
II.3. Champ des accords et terminologie 400

III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2008 401
III.1. Décomposition du volume d'accords en 2008 401
III.2. Tendance globale en 2008 403
III.3. Types de textes 404

IV. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME 407
IV.1. Évolution des thèmes sur la période 2000-2007 407
IV.2. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2008 408
IV.3. L'épargne salariale : des négociations à part 413

V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS 416

VI. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 417

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

APPROCHE THÉMATIQUE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DOSSIER Nº 1 : 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 **423**
Marion RABIER, Doctorante au Centre Maurice Halbwachs, Equipe ETT ENS/EHESS/CNRS

DOSSIER Nº 2 : LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : ANALYSE DE HUIT DÉMARCHES D'ENTREPRISE **461**
Étude réalisée par ESSOR Consultants, pour le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) (Michel PEPIN, Myriame MAUFROY, Anne FLOTTES)

La négociation en Commission mixte

DOSSIER Nº 3 : LES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES : BILAN ET PERSPECTIVES **481**
Étude réalisée par ESSOR Consultants, pour la Direction générale du travail (DGT) (Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Jean-Pierre CROUZAT, Jean-Marie GELIN, Thierry BILLET)

DOSSIER Nº 4 : LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ **511**
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

APPROCHE STATISTIQUE

DOSSIER Nº 5 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2007 **519**
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 6 : ANALYSE DE LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DEPUIS LA LOI DU 18 JANVIER 2005 533
Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Mission FNE

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE 551

ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC) 553

ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2007 : RÉSULTATS DÉFINITIFS 555

ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2008 556

ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2008 557

ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2008 561

■ GLOSSAIRE 603

■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE 611

Avant-propos

La loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social constitue une étape essentielle de la transformation progressive du fonctionnement du système français de relations professionnelles, en ce qu'elle institue une méthode qui confère aux organisations professionnelles un rôle essentiel dans l'évolution des relations du travail. Toute réforme envisagée sur les règles générales du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est en effet subordonnée à un renvoi la négociation interprofessionnelle.

Renforcer la négociation collective par rapport à la loi, c'est avant tout faire du dialogue entre les acteurs sociaux le cœur de la construction du droit du travail. Pour autant, le renvoi à la négociation en matière de production de normes est précisément délimité, notamment au nom de l'ordre public social. Dans ce mouvement d'évolution des règles, la cohérence d'ensemble du modèle repose donc sur cette affirmation du développement du rôle de la négociation collective et de l'autonomisation des différents niveaux de négociation d'un côté, et de l'ordre public social, de l'autre.

Ce choix de l'adaptation d'un modèle social, qui s'inscrit dans la perpétuation de l'histoire des relations collectives de travail en France, ne va pas nécessairement de soi, notamment dans le cadre des débats européens. De nombreux pays de l'Union, contrairement à la France qui a toujours défendu la primauté de la négociation collective, privilégient les relations de gré à gré entre employeur et salarié.

À l'heure du bilan, l'année 2008 marque l'aboutissement des évolutions engagées et le début d'une étape nouvelle. En effet, les acteurs sociaux se sont clairement approprié les nouvelles règles issues de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007, et se sont saisis de l'opportunité de négocier avant que le législateur et le pouvoir réglementaire n'interviennent directement. Dans ce cadre, les négociations sur la modernisation du marché du travail ont abouti à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, que le législateur a transposé dans la loi du 25 juin 2008. Les négociations engagées sur la démocratie sociale se sont quant à elles conclues par une Position commune, paraphée le 10 avril 2008 par quatre organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Reprenant pour l'essentiel les principes dégagés dans cette Position commune, la loi du 20 août 2008, en vue de renforcer la négociation collective, entend affirmer la légitimité de ses acteurs et des accords collectifs. Avec ce texte qui rénove durablement les relations professionnelles, l'État, en s'appuyant sur la volonté et l'engagement des partenaires sociaux, définit ainsi le nouveau cadre de la négociation collective, tout en garantissant la continuité du dialogue social et de la couverture conventionnelle des salariés.

Le renforcement de la légitimité des acteurs sociaux résulte de l'application de critères objectifs notamment liés aux élections professionnelles et à l'activité syndicale réelle au sein de l'entreprise, la représentativité étant mesurée à ce niveau, au plus près des salariés. Le critère central est constitué par les suffrages exprimés par les salariés. À la logique descendante de la présomption irréfragable de représentativité se substitue donc une logique ascendante fondée sur l'élection.

Les conditions de la validité des accords collectifs sont également revues afin notamment, et comme l'ont souhaité les signataires de la Position commune, de s'inscrire progressivement dans une perspective de conclusion d'accords majoritaires à tous les niveaux.

La réforme engagée se présente donc comme un processus dynamique. Les règles ne sont pas figées mais évoluent pour laisser aux principaux acteurs le temps de s'approprier ces nouvelles règles. Au niveau interprofessionnel et dans les branches professionnelles, elles ne s'appliqueront pas avant 2013. Le Haut conseil du dialogue social proposera alors au ministre chargé du Travail une liste des organisations représentatives, issue

de la collecte les résultats des élections professionnelles, au cours d'un cycle complet de quatre ans, et agrégés par convention collective et au niveau interprofessionnel.

Face à ces bouleversements majeurs du cadre de la négociation collective, la loi, dans cette logique de mise en œuvre graduelle, met en place des dispositions qui assurent la continuité du dialogue social et le maintien de la couverture conventionnelle des salariés. En effet, le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité. Tous les quatre ans, en fonction des résultats des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs, à quelque niveau que l'on se place, est susceptible d'évolution. C'est pourquoi, dans les entreprises, des mesures transitoires destinées à s'appliquer pendant la période qui précède le renouvellement des institutions représentatives du personnel, permettent la poursuite du dialogue social et de la vie syndicale. Dans cette même optique, une présomption simple de représentativité est maintenue pour les organisations syndicales qui bénéficiaient de la représentativité de droit.

Affirmer la place de la négociation collective dans la détermination des règles des relations du travail, par le renforcement de la légitimité des acteurs et des accords collectifs, tel est donc le mouvement engagé par la loi du 20 août 2008. Cette année apparaît donc comme le point de départ de modifications profondes des relations du travail, telles qu'elles ressortent d'une nouvelle articulation entre les rôles des acteurs sociaux, du législateur et de l'État.

Dans ce contexte, le bilan de la *Négociation collective en 2008*, au-delà des analyses détaillées du contenu des accords conclus durant l'année, développe de façon très complète le contexte et l'évolution du cadre général de la négociation collective. Mais comme les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs, ce rapport ne pouvait être complet sans les contributions des organisations professionnelles. C'est pourquoi, il met en exergue leurs analyses et leur vision de l'évolution de la négociation collective *(La négociation collective vue par les organisations professionnelles, Partie 1)*.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2008

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

UN DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION À TOUS LES NIVEAUX PROFESSIONNELS

En 2008, la négociation interprofessionnelle a connu un dynamisme important. Parallèlement, la négociation de branche et la négociation d'entreprise ont enregistré une augmentation du nombre d'accords conclus, augmentation particulièrement forte au niveau de l'entreprise.

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel reste stable par rapport à 2007 (26 textes enregistrés). La négociation interprofessionnelle a continué à connaître un fort dynamisme caractérisé par un nombre toujours élevé de réunions et de nombreux thèmes de discussion abordés. La pénibilité, la médecine du travail, la représentativité et le dialogue social, le stress au travail, la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont ainsi été négociés tout au long de cette année. La mobilisation des partenaires sociaux a été forte même si toutes les négociations engagées n'ont pu aboutir à un accord. En terme de textes au niveau national, on dénombre 22 avenants à des accords antérieurs et deux nouveaux accords, l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et l'accord du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

S'agissant de la négociation de branche, la baisse du nombre de textes signés enregistrée en 2007 ne s'est pas confirmée en 2008. En effet, 1 117 textes signés en 2008 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit 105 de plus qu'en 2007. Comme les années précédentes, le thème des salaires reste le thème principal sur lequel portent les accords conclus. La formation professionnelle, la prévoyance et la retraite complémentaire, les classifications, le temps de travail, le contrat de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont les principaux autres thèmes ayant fait l'objet d'accords en 2008.

La négociation d'entreprise enregistre également une progression. Sur l'ensemble des textes enregistrés, 27 100 ont été signés par des représentants du personnel dont 22 115 accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, soit une progression de 10 % par rapport à 2007. En outre, plus de 40 000 textes concernent la mise en place de la prime exceptionnelle de 1 000 euros et le déblocage exceptionnel de la participation, tels que rendus possibles par la loi nº 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat. Les rémuné-

rations demeurent le principal objet abordé dans les accords d'entreprise en 2008 ; le temps de travail occupe une place croissante avec la renégociation progressive des accords relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail. La prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont également des thèmes de plus en plus fréquemment présents dans les accords d'entreprise, alors que celui des conditions de travail semble moins discuté.

UNE PLACE TOUJOURS PLUS IMPORTANTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial continue de se développer et la négociation infranationale représente, en 2008, près de la moitié des accords de branche ou interprofessionnels conclus. Le dialogue social territorial concerne néanmoins très largement le niveau de la branche et plus marginalement le niveau interprofessionnel. En effet, seuls deux textes interprofessionnels ont été conclus au niveau local. Parmi les secteurs dans lesquels un dialogue social territorial est particulièrement développé, on trouve le bâtiment, les travaux publics, la métallurgie, les industries des carrières et matériaux ou les entreprises d'architecture.

Le dialogue social territorial tend donc à se développer, cette évolution ayant été favorisée par les dispositions de la loi du 4 mai 2004 qui ont renforcé la possibilité de mise en place, au niveau local, départemental ou régional, de commissions professionnelles ou interprofessionnelles.

En 2008, la majorité des textes conclus au niveau local le sont donc dans le cadre de conventions collectives infranationales et ces textes portent très largement sur les rémunérations. Il y a lieu de souligner toutefois que le dialogue social territorial peut permettre d'aborder, outre les thèmes classiques de la négociation collective, des thèmes plus atypiques propres à un territoire, en matière notamment de développement économique local.

LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION

DYNAMISME CONFIRMÉ DE LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS

En 2008, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Les résultats pour l'ensemble des branches confortent le dynamisme de la négociation salariale de branche observé depuis 2005. Le nombre total d'avenants salariaux signés en 2008 s'élève à 549, soit une progression de 11 % par rapport à 2007. Les chiffres enregistrés pour 2008 sont ainsi parmi les chiffres les plus élevés des dix dernières années. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 303 en 2008 contre 291 en 2007.

Si on se penche plus précisément sur l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (276 branches), le rythme très soutenu de la négociation salariale se confirme. Ainsi, après avoir connu une certaine stabilité depuis 2005, le nombre total d'avenants salariaux conclus dans ces branches connaît une nouvelle hausse et s'élève à 272 contre 243 avenants en 2007. Cette hausse concerne tout particulièrement les branches du secteur général (hors métallurgie, bâtiment et travaux publics) dans lesquelles 174 accords ont été conclus, soit une progression de 23 % par rapport à 2007.

Cette forte progression s'explique notamment par les deux revalorisations successives du SMIC, au 1er mai et au 1er juillet 2008, qui ont conduit un certain nombre de branches, en fonction de leur calendrier de négociation, à conclure un deuxième accord en cours d'année afin de prendre en compte le nouveau montant du SMIC.

Même tendance constatée au niveau des entreprises où la question salariale demeure prépondérante (36,3 % des textes signés par des représentants syndicaux contre 35,5 % en 2007).

À cette question des salaires et rémunérations, vient souvent se greffer celle des classifications professionnelles. Dès lors, le volume de la négociation de branche sur ce thème se situe en 2008, pour la troisième année consécutive, à un niveau élevé avec 50 textes conclus auxquels viennent s'ajouter huit conventions collectives. La négociation

de la classification peut donc apparaître aux partenaires sociaux comme un préalable au développement d'une négociation salariale de qualité. À noter toutefois que si les classifications sont un thème majeur de la négociation de branche, en revanche, le thème est marginal au niveau de l'entreprise.

L'analyse des textes de branche conclus montrent que les négociations se situent majoritairement au niveau national mais non exclusivement puisque cette année deux branches infranationales sont concernées (une seule en 2007). Par ailleurs, qualitativement, la tendance observée l'an passé, à savoir, la prédominance des textes de portée limitée (une trentaine) par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles (une vingtaine) se confirme. Elle est toutefois tempérée cette année par une augmentation du nombre de refontes, hausse déjà amorcée en 2007 (douze refontes en 2008, neuf en 2007 contre trois en 2006).

REGAIN DE LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

2008, au niveau de la branche comme de l'entreprise, a connu un regain important de la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail principalement lié au vote de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui a assoupli les règles relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail.

Au niveau de la négociation de branche, la reprise se caractérise par la signature de 73 accords contre 60 en 2007.

Au niveau de l'entreprise, la thématique du temps de travail est présente dans plus de 6 300 textes. 28,6 % des textes signés abordent donc ce thème contre 25,5 % en 2007. Cette progression est donc en partie en lien avec un processus de remise en cause ou de renégociation des accords sur la réduction du temps de travail signés entre 1998 et 2001. En effet les dénonciations d'accords, même si elles sont globalement mineures en volume (1 % des textes), sont deux fois plus fréquentes parmi les textes abordant le temps de travail que parmi les textes abordant les autres thèmes. Par ailleurs, la proportion d'avenants est plus grande, en 2008 comme en 2007, parmi les textes relatifs au temps de travail que dans l'ensemble des textes. Ces deux caractéristiques sont encore plus nettes pour la sous-population des textes plus précisément associée à l'item "réduction du temps de travail et durée

collective". La part des avenants relatifs au temps de travail tend cependant à diminuer depuis trois ans, alors que celle des dénonciations et des accords croît légèrement.

ACCÉLÉRATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION SUR DES THÈMES SOUTENUS PAR DES INCITATIONS LÉGALES

Certains thèmes font l'objet d'une négociation périodique obligatoire. C'est notamment le cas de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les contrats de travail, la participation financière, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou l'emploi des seniors.

En 2008, la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale a connu une accélération significative. 19 accords spécifiques ont été signés au niveau de la branche (contre neuf en 2007 et un seul en 2006) et 34 accords y font référence (contre 24 en 2007 et 18 en 2006).

Cette tendance est à mettre en lien avec la campagne d'information sur les enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes engagée dans chaque région. En complément de cette campagne, le comité de suivi de la négociation salariale de branche, réuni le 9 juin 2008, a dressé un état des lieux de la négociation de branche sur le thème de l'égalité salariale. Ce bilan a permis de montrer que si la majorité des branches a conclu un accord ou engagé les négociations, 69 branches, soit 43 %, n'ont toujours pas entamé le processus de négociation. La loi du 23 mars 2006 qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec notamment comme horizon la réduction des écarts salariaux en 2010, devrait donc encore continuer de se traduire par un accroissement du nombre d'accords abordant ce thème.

Au niveau de l'entreprise, plus de 1 235 textes abordant la question des inégalités salariales entre hommes et femmes ont été recensés en 2008 (données provisoires), contre 1 160 en 2007.

L'année 2008 a également été riche en conclusion d'accords ou d'avenants faisant référence au contrat de travail (59 textes contre 47 en 2007). Cette augmentation est essentiellement due à la mise en place de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du

marché du travail qui transpose l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

L'actualité économique et sociale de l'année 2008 a de la même manière vu le thème de la participation financière à nouveau privilégié avec le vote de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, qui a autorisé le déblocage anticipé des sommes issues de la participation placées, au 31 décembre 2007, sur un plan d'épargne d'entreprise, et de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Ce thème a été abordé dans huit textes au niveau de la branche et plus de 4 000 au niveau de l'entreprise.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2008

	Textes de base	Accords et avenants	Total
TEXTES NATIONAUX	**60**	**729**	**789**
Accords Interprofessionnels	2	22	24
Accords Professionnels	52	47	99
Conventions Collectives	6	660	666
TEXTES RÉGIONAUX	**0**	**240 (197)**	**240**
Accords Interprofessionnels	0	0	0
Accords Professionnels	0	9	9
Conventions Collectives	0	231	231
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	**6**	**108 (19)**	**114**
Accords Interprofessionnels	1	1	2
Accords Professionnels	3	2	5
Conventions Collectives	2	105	107
TOTAL	**66**	**1 077**	**1 143**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
( ) : nombre d'avenants régionaux ou départementaux rattachés à un texte de base national

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2008

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2008 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	980	266	27,1 %
TEXTES RÉGIONAUX	116	29	25,0 %
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	358	75	20,9 %
TOTAL DES TEXTES	**1 454**	**370**	**25,4 %**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2008 et 2007

Rang 2008	Thèmes	2008	*2007*	Rang 2007
1	Salaires	**549**	*526*	1
2	Système et relèvement de primes	**150**	*159*	3
3	Formation professionnelle / apprentissage	**119**	*162*	2
4	Retraite complémentaire et prévoyance	**104**	*88*	4
5	Temps de travail	**73**	*60*	6
6	Contrat de travail	**59**	*47*	7
7	Classifications	**54**	*61*	5
8	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	**52**	*37*	8
9	Conditions de conclusion des accords	**25**	*28*	9
10	Congés	**22**	*18*	10

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
Lecture : ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

En vertu de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, "Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation".

L'application de cette procédure de concertation a donné lieu à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, que le législateur a transposé dans la loi du 25 juin 2008. Elle a également permis l'engagement de négociations, début 2008, sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement des syndicats. La Position commune, à laquelle sont parvenues quatre organisations professionnelles de salariés et d'employeurs le 10 avril 2008, a quant à elle fait l'objet d'une transposition dans la loi du 20 août 2008.

La présente édition du *Bilan de la négociation collective* met en exergue les analyses des acteurs sociaux de ces évolutions majeures du système des relations professionnelles et de leurs effets. Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'Administration, les organisations professionnelles représentées au sein de la Commission nationale de la négociation collective ont donc été invitées à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.

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

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

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

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

2008 : UNE ANNÉE MAJEURE POUR LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

Pour la CFDT, 2008 a été incontestablement l'année de mise en œuvre du travail engagé par les partenaires sociaux en 2006 dans le cadre de la "délibération sociale".

Les accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation professionnelle et l'assurance chômage sont la suite directe de l'accord sur la modernisation du marché du travail signé le 11 janvier 2008. Dans l'optique de la CFDT, ce dernier remplit trois fonctions :

- il structure sur le long terme une démarche politique qui sans cela serait difficilement lisible au-delà des responsables des organisations syndicales ;
- il donne des leviers aux négociations de branche et d'entreprise ;
- il apporte aussi un certain nombre de garanties immédiates aux salariés.

La position commune des partenaires sociaux sur la représentativité a marqué leur volonté de faire évoluer la démocratie sociale pour lui donner davantage de légitimité et responsabiliser les acteurs de la négociation collective.

Au-delà des grands accords interprofessionnels, la période a connu une activité importante de négociation dans les entreprises, marquée notamment, en début d'année, par une accélération des accords de GPEC, liée à l'échéance en janvier de l'obligation de négociation triennale, avec toutefois des résultats encore trop modestes. Si les accords d'entreprise relatifs à l'emploi des seniors ont été peu nombreux, les

accords de GPEC contenaient souvent des dispositions spécifiques à cette tranche d'âge.

Le dernier trimestre 2008 et le début 2009 ont vu le développement, dans les entreprises, d'accords conclus pour faire face à la crise (portant par exemple sur l'utilisation des jours de RTT ou de congés, les modalités du chômage partiel, les formations dispensées en prévision de redéploiement d'activités ou pour la qualification de salariés confrontés à des perspectives de chômage…).

Les grands acquis de 2008

Modernisation du marché du travail : un cycle porteur de résultats significatifs

Pour mesurer la portée du cycle né de l'accord "modernisation du marché du travail" et complété par les accords cités plus haut, il faut évidemment en analyser le contenu, mais surtout le mettre en perspective avec les réalités telles qu'elles sont vécues par les salariés et avec la nécessité de modifier une situation marquée par une précarité et des différences de droits croissantes.

Les trois principaux axes pour une bonne lecture des accords

Axe 1 : l'amélioration des garanties dont bénéficient les salariés

La liste des garanties nouvelles acquises en 2008 modifiant concrètement la situation des salariés fait de cette période l'une des plus marquantes de notre histoire sociale. Ces garanties sont aussi une amorce de solution pour les salariés frappés aujourd'hui par la crise. Nous pouvons ainsi considérer que nous avons resserré les mailles des filets de sécurité pour les salariés et les demandeurs d'emploi, avec notamment les mesures suivantes :

- Un encadrement plus sûr pour le salarié des ruptures individuelles de contrat de travail, par la "rupture conventionnelle".
- La suppression du contrat nouvelle embauche (CNE).
- Le doublement de l'indemnité légale de licenciement.
- La prise en compte du temps de stage de la dernière année de formation dans la période d'essai.

- La prise en compte de toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise pour bénéficier d'un complément de salaire par l'employeur, en cas d'arrêt maladie.
- La réduction de trois ans à un an de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un complément de salaire par l'employeur, en cas d'arrêt maladie, et du délai de carence de onze jours à sept jours.
- La portabilité de la complémentaire santé en cas de rupture du contrat de travail.
- La création d'un fonds de formation professionnelle pour les salariés les moins qualifiés et/ou en difficulté d'emploi.
- La création d'un bilan d'étape professionnel et l'accessibilité à celui-ci tous les cinq ans pour chaque salarié.
- L'accès des publics en insertion au contrat de professionnalisation.
- La portabilité du droit individuel à la formation (DIF).
- La création d'un socle commun de connaissances.
- La mise en place d'une filière unique pour l'assurance chômage, avec entrée à quatre mois travaillés au cours des 28 derniers mois, qui rend l'accès aux droits et à leur connaissance plus lisible et plus simple.
- Une augmentation de la durée maximale d'indemnisation passant de 23 mois (pour la filière précédemment la plus longue) à 24 mois.
- L'amélioration de la durée de l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ayant de sept mois à quinze mois de cotisation.
- Le maintien d'une indemnisation d'une durée de 36 mois, pour les plus de 50 ans.
- La suppression de la limitation à trois ans du chômage saisonnier.
- Le maintien des annexes de l'accord précédent sur l'assurance chômage, notamment celles des intermittents du spectacle.
- L'amélioration de la convention de reclassement personnalisé, avec le passage à douze mois (au lieu de huit mois) dont huit mois à 80 % (contre trois mois à 80 % et cinq à 70 %).
- Une indemnisation du chômage partiel de 50 % à 60 %, et la réévaluation du taux plancher de 4,42 € à 6,84 €, soit une augmentation de 55 %.
- La définition d'un mandat pour Pôle Emploi, pour la mise en place d'un référent qui ne suive pas plus de 60 demandeurs d'emploi, et 30 pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

Autant de progrès qui ne parleront pas beaucoup aux salariés stables et bénéficiant d'accords d'entreprise solides, mais qui changent la donne pour tous ceux qui sont soumis aux ruptures fréquentes dans des entreprises où le statut se résume au minimum légal.

Axe 2 : un jalon important dans la sécurisation des parcours professionnels

Parmi ces garanties, il faut souligner les éléments renforçant l'itinéraire de qualification des salariés, cœur de la sécurisation des parcours professionnels. C'est la raison d'être du "bilan d'étape professionnel" qui doit permettre à tous les salariés de se voir reconnaître les compétences qu'ils mettent en œuvre, d'en mesurer l'évolution, d'en faire la base d'une formation liée à un projet professionnel. La mise en place de moyens spécifiques dédiés à la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi moins qualifiés doit être articulée à ce bilan d'étape professionnel.

Axe 3 : le traitement convergent de sujets sociaux complémentaires

Enfin, il y a eu ce calendrier de négociations visant à mettre en cohérence des sujets jusqu'à présent traités de manière cloisonnée : GPEC, assurance chômage, formation… Ce n'est peut-être pas le moindre résultat dans une période marquée par des réformes tous azimuts, sans cohérence et sans priorité.

Un ensemble imparfait, mais le franchissement d'un cap

Cet accord constitue une étape imparfaite qui en appelle beaucoup d'autres. Réussir sa mise en œuvre ne sera pas simple. Mais sans signature, pas d'accord ; et sans accord, pas de résultats. Or, en cette période de crise économique et sociale, ces résultats prennent une signification particulière pour les plus fragiles d'entre nous.

Un progrès vers l'économie de la connaissance, un rapprochement avec les pratiques européennes

La plupart des pays européens qui connaissent les mêmes défis d'un marché globalisé s'en sortent mieux que nous sur le plan de l'emploi et en matière économique. Accroître la qualification des salariés, mettre en œuvre des organisations du travail qualifiantes, améliorer les relations sociales (au sein des relations collectives et des relations individuelles) sont autant de moyens à développer pour une économie plus performante, qui organise et sécurise les mobilités, qui facilite les transitions.

Un banc d'essai pour les nouvelles formes du dialogue social

Avec la négociation "modernisation du marché du travail", les relations sociales ont commencé à bouger. En passant presque une année à faire l'état des lieux, à l'analyser, nous avons permis à la négociation de se concentrer sur la recherche de compromis dans une confrontation sans complaisance. Mais, ce faisant, nous sommes un peu sortis des postures et des à priori idéologiques.

En parvenant à conclure cet accord, nous avons ainsi rendu effective la loi de modernisation du dialogue social, qui nous a rapprochés des pratiques européennes et du protocole de Maastricht en articulant "démocratie sociale et démocratie politique". Par exemple, en conditionnant l'utilisation du contrat à durée déterminée (CDD) de projet à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise, on renforce le rôle de la démocratie sociale.

L'émergence d'un nouveau cadre

Le débat sur la politique de l'emploi en Europe est dominé par le thème de la flexicurité. Il est la plupart du temps résumé en une forme d'échange : de la flexibilité pour les entreprises, de la sécurité pour les salariés. Avec en arrière-plan, un postulat : les règles encadrant le travail sont trop rigides, elles gênent la réactivité des entreprises face aux contraintes d'une économie globale.

L'accord apporte sa contribution à ce débat. Il ne fait pas de l'évolution de la réglementation l'alpha et l'oméga d'une politique d'emploi, quand c'est l'organisation et la stratégie des entreprises ainsi que la qualité des politiques publiques qui doivent être mobilisées. Cela ne signifie pas pour autant qu'il ne faut pas faire évoluer des règles devenues inadaptées, non pour accroître les flexibilités, mais pour articuler de nouveaux cadres collectifs avec des choix individuels. C'est le sens de la rupture conventionnelle qui donne des garanties au salarié dans le face à face avec son employeur.

La réforme de la représentativité syndicale : les fondements d'un cadre modernisé

Une évolution voulue de longue date par la CFDT mais devenue plus urgente

L'évolution de la représentativité syndicale, tant dans le privé que dans les fonctions publiques, correspond à la fois à la continuité de ce que veut la CFDT depuis qu'elle a posé les grands enjeux de ce débat il y a une quinzaine d'années, et à une nécessité plus actuelle qui s'est finalement imposée aux partenaires sociaux. L'obsolescence des critères, datant de 1966, devenait de plus en plus évidente pour une majorité d'acteurs et d'observateurs.

Sa concrétisation d'abord dans la position commune, puis dans la loi du 20 août 2008, affirme la légitimité du syndicalisme et la place de la démocratie sociale dans notre société. Elle accorde en effet une place majeure à l'action syndicale dans les entreprises.

La position commune est à mettre en relation avec l'analyse que nous faisons du monde du travail, de la société, des attentes des salariés aujourd'hui : la très grande diversité des entreprises, leur réactivité dans un monde qui bouge en permanence et la variété des aspirations des salariés amènent un besoin de régulation au niveau des entreprises qui n'existait pas de cette manière il y a quinze ans.

L'évolution vers des normes exigeantes, mais plus propices à la réactivité des entreprises

Nous sommes dans une histoire sociale très largement marquée par une hiérarchie des normes descendantes où chaque niveau devait améliorer le précédent sans autre forme de procès. Cela avait beaucoup de sens quand il s'agissait de construire, au lendemain de la seconde guerre mondiale, un statut social dans un monde du travail uniforme et largement taylorien, enfermé dans des frontières nationales.

Il y a bien longtemps que ce modèle est bousculé, et cette hiérarchie désormais ne tient plus. Les branches ne peuvent plus prétendre tout réguler quand la vie des entreprises oblige à une forte réactivité, à intégrer une diversité de plus en plus grande dans un environnement international de plus en plus prégnant.

La loi Fillon réformant le dialogue social, en 2004, a juridiquement mis fin pour partie à la hiérarchie traditionnelle des normes. Cela ne signifie pas, du point de vue de la CFDT, qu'il ne doit pas y avoir de rôle normatif au niveau des accords interprofessionnels ou de branche. Mais il faut que le niveau intermédiaire de la branche parvienne à la fois à garantir une cohérence professionnelle tout en respectant une cohérence interprofessionnelle, à assurer en son sein un socle social et des formes de solidarités, à offrir un espace à la négociation d'entreprise et à la favoriser.

Ce sont là des enjeux auxquels les partenaires sociaux doivent réfléchir ensemble, afin que les différents niveaux de la négociation collective jouent leur rôle avec la meilleure efficacité.

Les problèmes qui demeurent, ou l'équilibre fragile entre la démocratie sociale et la démocratie politique

La méthode mise en œuvre par les partenaires sociaux justifiée par ses résultats

L'articulation toujours complexe de deux logiques

Dans notre pays les rapports entre la négociation collective et la loi ont toujours été difficiles à résoudre tant le poids de l'État et du politique ont constamment pesé sur les questions sociales. La loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007 a fait entrer les rapports entre démocratie sociale et démocratie politique dans une nouvelle ère.

En faire l'analyse conduit, d'abord, à regarder ce qu'a produit la négociation collective et quelle en a été la traduction dans la loi. De ce point de vue, le bilan est largement positif. On peut avoir des avis divergents sur les effets structurels qui se vérifieront dans le temps, mais les nouveaux droits améliorant la vie des salariés sont bien réels.

Une efficacité "naturelle" de la démocratie sociale, liée aux intérêts communs des parties

Si la démocratie sociale peut produire ces résultats, cela tient en partie à sa nature. Un accord collectif conclu entre les représentants des employeurs et ceux des salariés est nécessairement un compromis acté par les deux parties, chacune reconnaissant plus ou moins explicitement les intérêts de l'autre. Il y a beaucoup de conflits d'intérêts entre

les employeurs et les salariés, mais il y a un intérêt commun ou qui devrait l'être en permanence : que l'entreprise fonctionne bien et dans de bonnes conditions, gage de la pérennité et de la qualité des emplois.

L'efficience d'un rythme de négociation adapté aux priorités et aux enjeux

La démocratie sociale, articulant les compromis qu'elle construit depuis l'entreprise jusqu'au niveau national, est à même d'intégrer la complexité sociale et d'engager des réformes inscrites dans des délais dont ne dispose pas la démocratie politique.

Dans le cycle de négociations entamé en 2006, les partenaires sociaux se sont donné le temps de la maturation des sujets abordés, de l'échange pour aboutir à une analyse partagée des problèmes à résoudre et des sujets à débattre, pour repérer les points d'accords et de désaccords entre eux.

Cette méthode a permis de classer les différents points à aborder et par la suite les négociations à mener. Il est ainsi apparu qu'il fallait d'abord négocier un accord structurant "la modernisation du marché du travail" pour ensuite aborder les questions qui en découlent sur la GPEC, la formation professionnelle et le chômage.

Bien que soutenu, le rythme des débats à permis d'aboutir à des compromis raisonnés et, sur la réforme de la représentativité, à une position commune largement reprise dans la première partie de la loi du 20 août 2008.

La nécessité d'un agenda social concerté

Dans le même ordre d'idées, dès 2006, à la suite du conflit autour du contrat de première embauche (CPE), la CFDT avait su démontrer la nécessité de structurer le dialogue social entre les partenaires sociaux eux-mêmes mais aussi entre ceux-ci et l'État et proposer de s'accorder sur un agenda social. En effet, dans une société moderne et complexe, il est indispensable de repérer ensemble les questions à traiter, les responsabilités des uns et des autres et de planifier le travail des différents acteurs. Pour la CFDT, la construction d'un agenda social issu de la discussion entre l'État et les partenaires sociaux est un outil efficace d'approfondissement de la démocratie.

Une réussite conditionnée à l'engagement des partenaires sociaux

Cependant, la démocratie sociale ne vit que par la capacité de ses acteurs à s'engager. De ce point de vue, le débat sur l'accord assurance chômage et sa conclusion ont mis les partenaires à l'épreuve des nouvelles règles et de leurs exigences.

Les risques encore tangibles d'un passage en force législatif

Les bénéfices de la loi de janvier 2007, quand elle s'applique

Ce texte, voté à la suite du conflit du CPE, est un texte équilibré qui, tout en donnant plus de poids au dialogue social, conserve aux parlementaires leurs prérogatives pour définir le droit.

La mise en place des conférences sociales qui ont suivi, les rendez-vous réguliers avec le Gouvernement pour définir l'agenda social et les responsabilités des uns et des autres constituent incontestablement une avancée.

L'accroc du texte sur le temps de travail

Mais l'épisode du texte sur le temps de travail dans le cadre de la loi du 20 août 2008 montre que rien n'est acquis et que l'équilibre entre la démocratie sociale et la démocratie politique peut être rompu à tout moment. Ainsi, en ne tenant pas compte du compromis inscrit dans la position commune sur la possibilité de négocier le contingent d'heures supplémentaires de façon expérimentale et sous le contrôle d'un accord de branche, le Gouvernement et le Parlement ont remis en cause des points essentiels de la législation sur le temps de travail. Au-delà des conséquences graves pour les salariés en termes d'emploi et de conditions de vie et de travail, c'est l'esprit même de la loi de janvier 2007 qui a été négligé.

Le contournement possible par des propositions de loi émanant des parlementaires

Si la loi de janvier 2007 formalise la relation entre les partenaires sociaux et le Gouvernement sur les projets en matière sociale, elle ne dit rien des projets émanant des parlementaires. Ainsi voit-on, inscrites à l'agenda parlementaire, des propositions de loi qui de fait échappent aux procédures de discussion préalable avec les partenaires sociaux. Il serait

dangereux que cette manière de porter le débat au niveau parlementaire devienne un moyen d'éviter la confrontation avec les acteurs sociaux.

Un équilibre à rechercher pourtant, dans l'intérêt général

Les évolutions rapides des entreprises et du marché de l'emploi accroissent la distance entre ce que la loi peut faire et ce que l'ensemble de la régulation sociale, au sein du monde du travail, doit faire. Il est de l'intérêt de tous que la primauté accordée au dialogue social et l'équilibre entre démocratie sociale et démocratie politique soient préservés.

La réforme de la représentativité constitue l'opportunité et le moyen de consolider la démocratie sociale et de dépasser les divisions, les luttes d'influence, la défense de pré-carré qui trop souvent contraignent patronat et syndicats à s'en remettre au pouvoir politique et lui laisser la main.

LES RENDEZ-VOUS À VENIR

L'année 2008 et le premier trimestre de 2009 ont vu s'achever le cycle de négociations entamé en 2006 par la délibération sociale.

L'État et les partenaires sociaux sont en train de construire le nouvel agenda social. Celui-ci devra permettre de poursuivre en 2009 les évolutions engagées sur l'ensemble des champs liés au marché du travail et aux modalités du dialogue social (négociation sur la représentation dans les petites entreprises, réflexion sur les institutions représentatives du personnel et sur la gouvernance…) mais aussi de répondre dans l'urgence aux défis posés par la situation de crise économique et sociale.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 2008

L'année 2008 a débuté par l'achèvement de la négociation, engagée dans le courant de l'année 2007, sur la modernisation du marché du travail.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, signé par la CFE-CGC, poursuit des objectifs ambitieux. Il entend, en effet, saisir les étapes cardinales de la relation de travail dans le but de sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Il résulte de ces objectifs pluriels que le contenu de l'accord, compte tenu de sa logique transversale, recèle de nombreux dispositifs conventionnels aux objectifs divers (de la période d'essai à l'assurance chômage).

Si cette approche transversale est louable dès lors qu'elle tend à saisir l'intégralité de la problématique traitée par l'accord, elle n'est pas dépourvue d'effets pervers. En effet, la pluralité d'objets de négociation très divers peut conduire à ne pas leur réserver un traitement identique et à générer un accord hétérogène. Ainsi, certains thèmes peuvent donner lieu à des dispositifs conventionnels précis et immédiatement normatifs alors que d'autres sont (faute de temps de négociation suffisant) traités de manière plus abstraite et renvoyés à d'autres négociations pour être effectifs.

Ce reproche a pu être fait à l'ANI du 11 janvier 2008 ; les éléments de flexibilité ayant été dotés d'une normativité immédiate (période d'essai, rupture conventionnelle…) au détriment des éléments de sécurité pour le salarié (portabilité des droits, formation professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC – ou assurance chômage). Les négociations menées postérieurement, sous l'impulsion ou sur les directives de l'ANI du 11 janvier 2008, ont partiellement rétabli l'équilibre conventionnel entre flexibilité et

sécurité appelé de ses vœux par la CFE-CGC. Laquelle a d'ailleurs toujours insisté sur la nécessité de mener concomitamment les différentes négociations post ANI afin de pouvoir apprécier l'intégralité de l'ensemble conventionnel et, partant, l'opportunité de signer les accords. Ce décalage dans le temps, dans la mise en œuvre des mesures, renforce la nécessité des bilans d'application prônés par la CFE-CGC afin de vérifier la portée des accords et éventuellement de les revoir si des mesures considérées comme essentielles par certains apparaissent en définitive accessoires, à l'image des contrat à durée déterminée (CDD) seniors.

Par ailleurs, la CFE-CGC s'est refusée, lors de la négociation, à traiter de sujets qu'elle considère relever, par nature, des prérogatives du législateur. Cette posture ne méconnaît pas son attachement à l'autonomie de la négociation collective et la capacité d'innovation de cette dernière. Mais, certains sujets ne sauraient être saisis par la négociation collective, bien que les partenaires sociaux aient vocation à donner leur avis sur ces sujets. Ceci explique que la CFE-CGC n'ait pas voulu négocier sur la réparation judiciaire du licenciement ou la lisibilité des droits contractuels mais simplement accepter une réflexion sur ces questions.

Sur les négociations relatives à l'indemnisation du chômage

La fin de l'année 2008 a connu trois négociations relatives à l'indemnisation du chômage, concernant le chômage partiel, le régime d'assurance chômage en tant que tel, et enfin la convention de reclassement personnalisé.

Il est important de souligner que, malgré différentes précautions prises en amont, les manques d'anticipation et de méthodologie dans le cadre de ces négociations ont causé de nombreuses difficultés, tant pour la conclusion des accords que pour leur mise en œuvre.

À cet égard, s'agissant de la négociation relative à l'indemnisation du chômage, la CFE-CGC qui demandait une véritable remise à plat du régime, avait obtenu à plusieurs reprises des garanties quant au calendrier de négociation.

Ainsi, déjà dans l'accord du 22 décembre 2005, l'article 20 (repris à l'article 11 de la convention du 18 janvier 2006), relatif à l'adaptation

du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail, prévoyait l'examen par les partenaires sociaux au cours de l'année 2006 des voies et des moyens d'une nouvelle organisation du système d'assurance chômage.

L'article 16 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (voir les développements précédents) prévoyait l'ouverture de la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage au cours du premier semestre 2008 et fixait les objectifs et les principes devant être respectés à l'occasion de cette négociation.

C'est donc à deux reprises que l'anticipation imposée par deux accords n'a pas été respectée. La négociation ne s'est ainsi ouverte qu'au mois d'octobre 2008, moins de trois mois avant le terme de la convention d'assurance chômage de 2006. La rigueur de ce calendrier, mais également la méthodologie utilisée par la délégation patronale, ne communiquant pas la version mise à jour des projets d'accords par exemple, ont conduit à une issue de négociations particulièrement désorganisée.

Dans ces conditions, l'accord du 23 décembre 2008 soumis à signature comportait des stipulations dont l'applicabilité même était discutable. Tel est le cas en particulier de l'article 7 relatif aux contributions et prévoyant un mécanisme de réduction de leurs taux. Or, ce mécanisme est basé sur le montant du résultat d'exploitation semestriel de l'Unédic, notion qui n'existe pas parmi les données utilisées par les gestionnaires du régime d'assurance chômage, ce qui ne permet d'appréhender ni ses contours ni, évidemment, son évolution.

Par ailleurs, cette négociation n'a pas permis d'aborder certains thèmes, pourtant centraux, telle que la question de la réaction à avoir suite à la suppression par la loi de finances pour 2009 de l'allocation de fin de formation (AFF), les organisations patronales ayant refusé d'aborder cette réflexion.

Pour la CFE-CGC, c'est bien la désorganisation de cette négociation et les risques contenus dans l'accord qui l'ont conduite dans un premier temps à décider de s'opposer à son entrée en vigueur.

Ce n'est qu'au regard d'éléments complémentaires (dont un courrier de Madame Laurence Parisot, reconnaissant que l'aggravation prévisible de la situation économique rend cet article 7 caduc) que la CFE-CGC a décidé de renoncer à l'exercice de son droit d'opposition.

Une moins grande précipitation dans la finalisation de l'accord aurait, à n'en pas douter, permis d'éviter de tels rebondissements. Rappelons que les nouvelles conventions relatives à l'indemnisation du chômage et à la convention de reclassement personnalisé n'auront pu finalement entrer en vigueur que début avril 2009.

De la même manière, le Gouvernement a finalement décidé par décret de recréer une allocation visant à suppléer à la suppression de l'allocation de fin de formation (AFF). La CFE-CGC a déploré le fait qu'il n'y ait pas eu de position des négociateurs de la convention d'assurance chômage, appelant officiellement à la responsabilité du Gouvernement. Force est de constater qu'à défaut d'une telle démarche, la solution retenue a été d'instaurer le principe du cofinancement de cette allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation entre l'État et le Fonds unique de péréquation (FUP), magnifique tour de passe-passe de l'État sur le financement de cette allocation.

Sur les négociations gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et bilan d'étape professionnel

Ces négociations sont toutes les deux issues de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Ces négociations sont également liées entre elles, puisque l'accord GPEC a défini ce qu'était le bilan d'étape professionnel et l'avenant sur le bilan d'étape professionnel a permis d'en préciser les modalités pratiques.

La négociation sur la GPEC a été inscrite à la demande de la CFE-CGC dans l'accord du 11 janvier 2008. Il était temps que les partenaires sociaux définissent clairement les finalités de la GPEC. En effet, les accords GPEC se sont largement développés et l'on a pu constater certaines dérives. Beaucoup d'entreprises ont une vision limitée de la GPEC, combien d'accords se contentent seulement de prévoir la mobilité tant interne qu'externe de leurs salariés (de préférence seniors) ?

Cet accord précise que la GPEC doit permettre d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Pour la CFE-CGC, cet accord a également le mérite d'être pédagogique en décrivant les grandes étapes d'une GPEC effectuée dans l'entreprise. Il insiste sur l'importance de la phase de diagnostic global et individuel et notamment via le bilan d'étape professionnel institué par cet accord et opposable à l'employeur.

La CFE-CGC, lors de la négociation de janvier 2008, avait proposé la création de ce bilan. La CFE-CGC ne peut que se féliciter de la reprise de sa proposition dans cet accord. Cependant, il est regrettable que la mise en place de ce bilan n'ait pas donné lieu à une remise à plat de tous les bilans et entretiens qui existent.

Mais la grande avancée de l'accord GPEC est d'avoir rappelé la place importante du dialogue social en matière de GPEC, et de réaffirmer l'importance du rôle de la branche et du territoire en matière de GPEC afin notamment de diffuser les informations en direction des TPE/PME.

Le point fondamental de cette négociation est d'avoir dissocié la GPEC du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cet accord réaffirme que la GPEC n'est pas un outil favorisant les licenciements collectifs. Cela correspond complètement aux positions de la CFE-CGC que nous avions rappelées en ouverture de cette négociation. Le but de la GPEC n'est pas d'organiser les départs de salariés, mais d'assurer de manière préventive l'employabilité des salariés, en vue d'éviter la rupture du contrat de travail ou à tout le moins de permettre un meilleur retour à l'emploi lorsque la rupture du contrat s'avère inévitable, le dispositif GPEC devant ainsi s'appuyer non seulement sur le développement de la formation professionnelle, mais aussi sur la mise en œuvre du bilan d'étape professionnel et sur une redéfinition des entretiens annuels et des bilans de compétence.

La négociation sur le bilan d'étape professionnel découle directement de celle sur la GPEC et a permis de poser les règles pratiques de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel. Le contenu de cet accord est satisfaisant puisqu'à la demande de la CFE-CGC il contient des mesures concrètes (délai de réponse de l'employeur, durée du report possible). Mais surtout cet accord reconnaît le rôle prépondérant du personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés.

Concernant le bilan d'étape professionnel, il est regrettable que ce bilan, prévu par le texte, ne s'applique qu'aux salariés qui le souhai-

tent, ce qui risque de défavoriser les salariés les moins qualifiés et les moins informés.

Sur la négociation formation professionnelle

L'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 comporte quatre parties principales.

• La première partie porte sur les différents dispositifs de formation à destination des salariés en activité.

La présentation ternaire du plan de formation est abandonnée au profit d'une présentation binaire avec le regroupement des actions d'adaptation et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi d'une part et le développement des compétences de l'autre. Au travers de ce regroupement, c'est une reconnaissance de la responsabilité des employeurs dans le maintien de l'employabilité de leurs salariés.

S'inscrivant dans les suites du Grenelle de l'insertion et afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe, en plus du tuteur interne à l'entreprise.

Les modalités de portabilité du droit individuel à la formation (DIF) sont précisées mais la CFE-CGC regrette de ne pas avoir pu aller jusqu'à une véritable transférabilité du DIF comme elle le proposait, ce qui aurait permis de mieux outiller les salariés pour sécuriser leur parcours professionnel.

Concernant le congé individuel de formation (CIF), l'accord affiche l'objectif de développer le nombre de bénéficiaires, sans augmentation de la contribution, en optimisant les dispositifs existants (bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience notamment) ainsi que le niveau de prise en charge des rémunérations. Cette volonté d'intervenir sur le niveau de prise en charge des salaires fait craindre que les perdants soient le personnel d'encadrement. Par ailleurs, un tronc commun de règles de prise en charge des dépenses sera défini

au niveau national interprofessionnel. La CFE-CGC approuve cette disposition qui évitera les trop grandes disparités existantes.

• La seconde partie s'inscrit dans les suites de l'ANI de janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, en particulier son article 15. Il s'agissait d'instaurer un financement spécifique pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Le dispositif retenu a pour objectif de former 500 000 salariés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui. En lien avec les conclusions des diagnostics réalisés dans le cadre des accords de GPEC, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par leur Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), au titre des périodes de professionnalisation, pour les salariés les plus exposés au risque de licenciement : les moins qualifiés, ceux qui n'ont pas suivi de formation les cinq dernières années, ceux qui alternent fréquemment périodes de travail et périodes de chômage, ceux qui sont à temps partiel ainsi que les salariés des TPE-PME. Concernant les demandeurs d'emploi, un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi est créé. Il s'agit d'actions de formation de 400 heures au plus, correspondant à une offre d'emploi identifiée par Pôle emploi. À l'issue de la formation, l'employeur conclut un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins douze mois) avec le demandeur d'emploi concerné. Le financement de ces deux axes est assuré par une contribution des organismes collecteurs – prélevée sur le plan de formation, la professionnalisation et le congé individuel de formation – qui servira, par l'intermédiaire d'une contractualisation, à cofinancer les actions de formation pour les publics cités.

Du fait de la situation économique, les partenaires sociaux ont souhaité ne pas attendre la loi à venir pour cofinancer des actions de formation à destination des salariés en risque de licenciement, en chômage partiel ou en chômage.

• La troisième partie porte sur les certifications et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Touchant ce dernier dispositif, les actions d'accompagnement pourront être prises en charge par les organismes collecteurs de la formation professionnelle, OPCA et Organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cette prise en charge devrait faciliter l'appropriation de la VAE par les salariés.

• La quatrième partie traite de la gouvernance paritaire de la formation professionnelle. La prééminence des instances politiques sur les organismes de gestion est rappelée. Concernant les organismes collecteurs, les règles de prise en charge devront faire l'objet d'une publicité et d'une large communication afin d'améliorer la transparence de leurs décisions. Dans ce souci de transparence, la CFE-CGC avait souhaité que la place et le rôle des délégations de gestion à des associations patronales soient revus. Elle ne peut que regretter le refus du patronat d'aller dans ce sens.

Globalement, si la CFE-CGC se félicite de certaines avancées, elle regrette le préalable patronal tendant à tout faire à "enveloppe constante", ce qui risque de pénaliser les salariés à un moment où la formation apparaît plus que nécessaire et limite les ambitions de cet accord en terme de sécurisation des parcours professionnels.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail va fortement impacter le processus de la négociation collective dans les années à venir, en particulier les nouvelles règles de validité des accords. S'il est encore trop tôt pour mesurer l'ampleur des changements à venir, la CFE-CGC sera vigilante à ce que l'expression des besoins de l'encadrement soit prise en compte. Cette loi a alourdi le temps de travail des cadres, nous ferons en sorte que les conditions de travail et la rémunération des cadres ne soient pas les perdants des futurs bilans de la négociation collective.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social "inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale".

Le dialogue social, qui était essentiellement cantonné au niveau de l'entreprise et de la branche, a pris une importance majeure au niveau national, via la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007. En effet, cette loi met une obligation à la charge du Gouvernement de proposer aux partenaires sociaux de se réunir préalablement à tout projet de loi relatif au droit du travail ou à la formation professionnelle continue.

En application de cette loi de 2007, un accord interprofessionnel et une position commune ont été déposés qui ont fait l'objet d'une transposition : la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 et la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008.

Cette année 2008 s'est révélée être une année charnière en matière de négociation collective et de dialogue social, avec un agenda social proposé par le Gouvernement extrêmement dense et de nombreux rendez-vous étalés sur toute l'année. En effet, l'importance de la modernisation s'est faite sentir à tous les niveaux, aussi bien sur le dialogue social, le marché du travail, le financement des syndicats et les règles de la négociation collective, la formation professionnelle continue…

Contrairement à 2008, l'année 2009 semble plus calme, l'essentiel des réformes ayant eu lieu en 2008. En effet, pour 2009, les négocia-

tions interprofessionnelles devraient, sauf intervention présidentielle, se cantonner aux retraites complémentaires, au travail à temps partiel, à la gouvernance des entreprises et à la mesure de l'audience dans les TPE/PME. Concernant ce dernier sujet, la CFTC estime que la négociation ne devrait pas se limiter à ce thème et devrait être élargie au dialogue social dans ce type d'entreprises.

Toutefois, si on s'en tient au discours du Medef, les réformes instaurées en 2008 semblent n'être qu'une première étape, et ce notamment en ce qui concerne la modernisation du marché du travail. C'est pour cette raison que la CFTC demeure extrêmement vigilante sur les prochaines évolutions en matière de droit du travail et vis-à-vis des propositions faites par le Gouvernement et les représentants des employeurs qui semblent vouloir profiter des réformes pour imposer leurs idées. Pour la CFTC, il n'y a pas lieu de rouvrir des négociations sur ce thème.

La CFTC regrette que les partenaires sociaux et le législateur ne soient pas allés au bout de la démarche engagée, notamment en ce qui concerne la démocratie sociale. La négociation interprofessionnelle sur la démocratie sociale – et la loi qui en découle – devait à l'origine traiter la question de la représentativité de l'ensemble des partenaires sociaux, y compris des représentants patronaux, ainsi que du financement des organisations syndicales. Pourtant, ces sujets essentiels n'ont malheureusement été traités qu'en partie, alors qu'ils auraient nécessité une mobilisation plus importante et concertée entre toutes les parties prenantes, et ce dans un souci de transparence.

NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Depuis le dernier rapport de 2007, le contexte économique et social a évolué :

- le chômage a fortement augmenté alors qu'il était sur une pente décroissante en 2007 ;
- la réapparition d'une inflation notamment sur les produits alimentaires conjuguée au ralentissement de la croissance proche d'une récession s'est concrétisée par une diminution du pouvoir d'achat. L'appauvrissement des salariés s'est matérialisé par une forte demande d'augmentation des salaires.

Face à cette situation et à la crise économique qui ne cesse de se développer à l'échelle mondiale, le statut du travailleur, défendu par la CFTC, prend toute sa valeur pour les salariés, les demandeurs d'emploi, toutes les personnes dans la vie active. Le statut du travailleur nécessite que soient négociés des droits qui, parce qu'ils sont attachés à la personne, sont transférables ou portables d'une situation professionnelle à une autre.

En effet, ce statut du travailleur doit devenir une réalité pour les salariés en emploi mais également pour tous les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de minima sociaux. Cela implique que le service public de l'emploi inscrive et accompagne toutes les personnes en recherche d'emploi, dans un parcours d'acquisition de qualification ou de reconversion professionnelle pour un emploi disponible.

Pour la CFTC toutes les négociations interprofessionnelles doivent concourir à une telle sécurisation des parcours de vie professionnelle.

La négociation collective en 2008 : une année charnière pour la sécurisation des parcours de vie professionnelle, au travers des négociations interprofessionnelles

L'accord national interprofessionnel de janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, signé par la CFTC, inscrivait l'ouverture de plusieurs thèmes de négociation (la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la formation professionnelle continue) ainsi qu'une remise à plat du régime d'assurance chômage à l'occasion du renouvellement de la convention d'assurance chômage.

La formation professionnelle continue est un moyen déterminant pour sécuriser les parcours de vie par l'acquisition, le développement des compétences et des qualifications. Dans cette négociation, le principal objectif portait sur le maintien dans l'emploi des salariés et leur adaptation à l'évolution des technologies ainsi que sur la possibilité d'accompagner vers des emplois qualifiés, toutes les personnes très peu ou pas qualifiées. En effet, nombreuses sont les entreprises qui, ayant recruté des salariés en situation d'échec scolaire, et qui n'ont pas pour autant assumé leur responsabilité sociale ont exclu de fait ces personnels de la formation. Cette négociation visait également à mettre en place une politique avec des moyens dédiés pour permettre à un chômeur le retour à un emploi, dont l'offre a été déposée au service public de l'emploi.

La négociation sur la GPEC devait être l'occasion pour la CFTC de doter les entreprises d'outils et de moyens destinés à assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés. L'atteinte de cet objectif nécessitait une ambition partagée qui s'est révélée absente du coté des employeurs. Par exemple, dans le cadre d'une telle négociation aurait dû être envisagée la possibilité, en cas de besoin, de recruter du personnel qualifié. Cette ouverture d'esprit a été totalement ignorée au détriment d'une focalisation sur les départs de l'entreprise. La délégation patronale est restée arc-boutée sur une GPEC défensive plutôt qu'offensive.

Concernant la négociation sur le régime d'assurance chômage, la CFTC voulait aboutir, au travers d'une remise à plat du régime, à une plus grande sécurisation des parcours de vie pour l'ensemble des salariés, particulièrement pour tous les jeunes qui en enchaînant les contrats précaires sont les premières victimes des inégalités d'accès aux emplois qualifiés et pérennes. La CFTC souhaitait, lors de cette négociation, aboutir à une capitalisation des droits anciens non consommés avec des nouveaux droits. Ainsi, elle voulait lever le paradoxe qui peut conduire une personne en recherche d'emploi à refuser, avant l'épuisement de tous ses droits, une activité professionnelle risquée, comme une création ou une reprise d'entreprise, du fait que, perdant ses droits acquis non consommés, elle ne pourrait plus les mobiliser en cas d'échec de son projet. En outre, le développement des activités réduites (43 % des demandeurs d'emploi indemnisés) maintient les salariés chômeurs en situation de grande précarité.

La loi de 2007 sur le dialogue social impose au Gouvernement de saisir les partenaires sociaux avant tout dispositif relatif au social (relations du travail, emploi et formation professionnelle)

Le Gouvernement respecte-t-il toujours les règles du jeu existantes en matière de négociation collective ?

La CFTC regrette que l'application de cette loi se fasse à géométrie variable. En effet, lors de la transposition législative de l'accord relatif à la modernisation du marché du travail en 2008, l'esprit et la lettre du texte ont été respectés par les pouvoirs exécutif et législatif. À cette occasion les partenaires sociaux ont pris part à l'élaboration des décrets.

Par contre, lors de la transposition de la position dite “commune”, le Gouvernement s’est emparé d’une partie du texte pour légiférer une remise en cause des 35 heures, au grand dam des organisations syndicales.

Sur l’offre raisonnable d’emploi, le Gouvernement a décidé de légiférer en ignorant totalement la loi de 2007.

La CFTC demande donc que le pouvoir exécutif respecte la loi et sollicite les partenaires sociaux avant toute élaboration de réforme relative au domaine social.

Conséquence en matière de relations professionnelles et de dialogue social de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale

L’évolution législative en matière de dialogue social entamée en 2004 par la loi Fillon, poursuivie en 2007 avec la loi de modernisation du dialogue social, complétée par la loi sur la représentativité, va modifier en profondeur les règles du dialogue social et de la négociation collective. Lors des différentes concertations ou négociations qui ont abouti à ces lois, la CFTC s’est toujours prononcée en faveur d’un développement du dialogue social. La CFTC regrette que cet objectif n’ait pas toujours été partagé par l’ensemble des parties prenantes. Si cette volonté de promouvoir le dialogue social était présente dans l’élaboration de la loi de janvier 2007, il en va différemment pour les deux autres et particulièrement pour la loi du 20 août 2008.

En effet, il nous semble que la suppression du principe de faveur inscrit dans la loi de mai 2004 articulée avec la loi de 2008 va conduire à un véritable changement de paradigme. Pour la CFTC, le risque est grand de voir s’instaurer un droit du travail parcellisé et différent suivant les entreprises au travers de la négociation d’accords dérogatoires majoritaires. Dans ces conditions, il est probable que les négociations au niveau des branches perdent, pour les entreprises, de leur intérêt. En conséquence, tous les salariés des PME/PMI et TPE qui ne bénéficient pas d’une présence syndicale dans leur entreprise vont se voir écartés de ce qui était soit disant recherché, à savoir du progrès social au travers de l’expression démocratique.

En 2009, la CFTC demande que tout soit mis en œuvre pour développer le dialogue social dans les PME-PMI et TPE et ainsi sortir de la disparité de traitement injuste qui existe actuellement.

INCIDENCES SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective

L'année 2008 a marqué un tournant en privilégiant de manière significative le niveau de l'entreprise en ce qui concerne la négociation collective. La loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 et celle portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 donnent une importance croissante aux partenaires sociaux dans l'entreprise, au détriment parfois de la négociation de branche.

Pourtant, le dialogue social de branche représente, pour près de quatre millions de salariés de TPE ou PME, le droit applicable à leurs relations individuelles et collectives de travail. En effet, ces salariés n'ont pas accès aux élections d'entreprise, en raison de la taille de leur structure principalement, ce qui implique pour la plupart de ces entreprises une absence totale de dialogue social.

L'exemple le plus flagrant de cette réorganisation favorisant une prépondérance systématique de la négociation d'entreprise vis-à-vis de celle de la branche reste la thématique des heures supplémentaires et du contingent annuel obligatoire applicable dans l'entreprise. À ce titre, il est important de noter que, jusqu'à présent, la détermination du nombre ainsi que les modalités de dépassement du contingent d'heures supplémentaires étaient une prérogative exclusive des partenaires sociaux de la branche. Or, la loi du 20 août 2008 revient sur ce principe en offrant la possibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise d'outrepasser les éventuelles dispositions d'un accord de branche afin "d'adapter" les dispositions relatives aux heures supplémentaires à l'entreprise.

Cette possibilité offerte aux partenaires sociaux de l'entreprise débouche sur des incohérences majeures entre les différents niveaux que sont la branche et l'entreprise. En effet, un nombre important d'accords de branche sur le temps de travail soumis cette année à la procédure d'extension comporte des dispositions imposant un nombre d'heures supplémentaires réduit par rapport au contingent légal, ainsi qu'une impossibilité d'y déroger pour les entreprises soumises à cet accord. Il est important de noter que l'analyse réalisée par la Direction générale du travail à ce sujet est intéressante. Elle fait des observations à chaque fois que ces dispositions sont contraires à la loi du 20 août 2008 qui prévoit à son article 18 que *"des heures supplémentaires*

peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, ***à défaut****, par une convention ou un accord de branche".*

Cette disposition spécifique contredit un principe fondamental qui est celui de l'esprit des signataires et va à l'encontre de la volonté gouvernementale de responsabiliser les partenaires sociaux en ne s'immisçant pas dans la sphère de la négociation collective.

Un autre aspect important lié à l'incidence de la loi du 20 août sur la négociation collective concerne la modification du système de validité des accords. La réforme du dialogue social issue de la loi "Fillon" de 2004 a marqué la première étape d'un processus de modernisation des relations collectives, que ce soit aux niveaux national, de branche ou d'entreprise. Cette première étape est particulièrement importante, puisque la loi prévoyait notamment la possibilité pour les branches de passer d'un mode de majorité d'abstention à celui de majorité d'adhésion concernant la validité des accords. En effet, le système de majorité d'abstention a pour objectif de privilégier la négociation par rapport au conflit. Il est intéressant d'observer par ailleurs que la faculté d'opposition laissée aux partenaires sociaux est assez rarement utilisée, ce qui laisse penser que l'absence de signature est le plus souvent la conséquence d'une divergence idéologique. Autrement dit, même si certaines organisations syndicales ne sont pas signataires d'un accord, elles ne souhaitent pas automatiquement s'y opposer et ainsi rendre son application impossible. Ceci se traduit dans les faits par un développement important du nombre d'accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales non majoritaires qui n'ont pourtant pas fait l'objet d'opposition de la part des non-signataires.

Toutefois, le système d'opposition majoritaire était tout de même vivement critiqué par certains partenaires sociaux.

Face à ces oppositions, la loi de 2004 a tenté d'apporter une réponse adaptée en offrant aux partenaires sociaux la possibilité, par le biais de la signature d'un accord de branche, de passer à un système de validité des accords basé sur une majorité de signatures. Pour autant, force est de constater que ce nouveau mode de validation des accords ne répondait pas aux attentes et aux besoins des partenaires sociaux. En effet, il est important de noter que, depuis 2004, une seule branche – sur les 700 existantes – a décidé d'utiliser cette possibilité, ce qui montre une défiance généralisée à l'encontre de ce nouveau système.

Pourtant, la loi du 20 août 2008 reprend, généralise et impose ce système à l'ensemble des partenaires sociaux, système pourtant jugé inopportun par ces derniers.

Toutefois, cette nouvelle condition n'est entrée en vigueur que le 1er janvier 2009 et il est trop tôt pour effectuer un bilan significatif des incidences de ce système. La CFTC espère que ce nouveau dispositif n'ira pas à l'encontre de la mise en place de certains accords, ce qui nuirait de manière significative au dialogue social dans son ensemble.

À ce titre, la CFTC mettra en avant cette problématique à l'occasion de sa prochaine contribution au bilan de la négociation collective pour l'année 2009.

Toutefois, il est important de remarquer que les possibilités laissées aux entreprises de déroger aux dispositions issues des conventions collectives ne sont pas réellement utilisées par les partenaires sociaux dans l'entreprise.

En effet, il n'existe pour l'heure que très peu d'accords d'entreprise dérogeant aux dispositions des conventions collectives nationales. Cet état de fait peut s'expliquer notamment par l'intermédiaire de deux raisons fondamentales :

- l'incertitude planant sur l'identité et la légitimité des partenaires sociaux résultant de la rénovation de la démocratie sociale ;
- et un environnement économique peu favorable.

Le dialogue social

Le dialogue social a été fortement impacté et réformé par la loi du 20 août dont l'objectif principal était de "légitimer" la présence et l'exercice des représentants des organisations syndicales de salariés aux niveaux de la branche et de l'entreprise.

Cette importante rénovation implique un changement dans les habitudes d'une part des représentants syndicaux et d'autre part des salariés eux-mêmes. En effet, désormais le lien entre élections et représentations syndicales est plus qu'étroit. Les élections des représentants du personnel étaient, jusqu'à présent, davantage une question "d'Homme" que "d'étiquette syndicale", et désormais tous les acteurs au sein de l'entreprise doivent prendre conscience et s'adapter à ce changement.

À ce titre, la CFTC regrette que, contrairement à ce qu'elle avait demandé lors des négociations interprofessionnelles ainsi que lors des discussions à l'Assemblée nationale, l'application de ces nouvelles dispositions, régissant la représentativité des organisations syndicales de salariés, n'aient pas vu leur date d'application décalée au 1er janvier 2009. Ceci aurait permis aux différentes organisations syndicales de mieux préparer les élections de la fin de l'année 2008 et de ne pas se retrouver dans des situations où la représentativité d'une organisation syndicale n'est plus ou pas reconnue par simple méconnaissance des nouvelles dispositions légales.

De même, depuis le 1er janvier 2009 et jusqu'aux premières élections, les négociations d'entreprise diminuent dans certains cas en raison notamment des risques juridiques pesant sur la validité de nouveaux accords. En effet, lorsque les résultats du premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise de la précédente élection ne sont pas connus – en général suite à un constat de carence –, les employeurs hésitent à continuer les négociations en cours ou à en ouvrir de nouvelles. Ces hésitations sont la conséquence des difficultés engendrées pour déterminer la validité de ces éventuels futurs accords.

En conclusion, tant que cette situation ne sera pas clarifiée, soit par le juge, soit par le législateur, un retour à la négociation ne sera pas envisageable dans ces entreprises.

Vers un renforcement de l'information/consultation des comités d'entreprise

La loi portant modernisation du marché du travail a également pour conséquence d'améliorer l'information des membres du comité d'entreprise sur la gestion de leur structure. En effet, la loi introduit une nouvelle obligation à l'encontre de l'employeur en matière de recours aux contrats précaires. Ainsi, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés sur les éléments qui pourraient conduire l'employeur à faire appel aux contrats à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Cette nouvelle obligation d'information ne doit être que la première étape vers une meilleure participation des salariés – par le biais de leurs représentants – à la gestion stratégique et économique de leur entreprise.

À ce titre l'agenda social pour l'année 2009 prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier sur la gouvernance d'entreprise et la place des salariés au sein de celle-ci. Cette négociation aura notamment pour objectif de renforcer cette approche.

En définitive, la CFTC estime que cette année 2008 a bel et bien été une période charnière en matière de négociation collective, même si la mise en œuvre des dispositions offertes par les lois portant modernisation du marché du travail et portant rénovation de la démocratie sociale ne seront réellement effectives qu'à partir de l'année 2009.

La CFTC sera donc extrêmement attentive aux évolutions que prendra le dialogue social et notamment la négociation collective, et proposera si nécessaire les ajustements adéquats afin de permettre un dialogue social de qualité.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

NÉGOCIATIONS EN 2008 : UN ÉTAT OMNIPRÉSENT

Dans sa contribution au bilan de la négociation collective en 2007, la CGT notait : "ainsi en une année, la loi de janvier 2007 sur le dialogue social, présentée comme devant contraindre le Gouvernement à une concertation sociale, se transforme-t-elle en une procédure permettant au Gouvernement et au président de la République d'instrumentaliser le dialogue social au service de la mise en œuvre de leurs objectifs politiques et de réduire, de fait, à la fois l'indépendance des négociateurs et les pouvoirs du parlement".

Cette appréciation s'est trouvée amplement confirmée et élargie en 2008.

L'agenda social avait été arrêté à l'occasion d'une conférence sociale le 19 décembre 2007 et complété, sur les questions de protection sociale, par une autre conférence sociale au début 2008.

Toutes les négociations nationales interprofessionnelles de l'année 2008 en ont découlé. Toutes, se sont déroulées sous une pression constante du pouvoir politique tant sur les objectifs assignés à la négociation que sur ses échéances. D'ailleurs, le Gouvernement a systématiquement eu recours à la pratique, initiée en juin 2007, de "lettres d'orientation" pour fixer le cadre et les enjeux de chacune des négociations ouvertes en 2008.

Autant dire que le bilan 2008 doit être lu autant comme un bilan des réformes de la présidence Sarkozy que comme celui de la négociation collective *stricto sensu*.

Cela n'est pas pour rien dans le décalage remarquable entre les sujets de négociation nationale interprofessionnelle, sous impulsion présidentielle, et les motifs de conflictualité.

Alors que l'année 2008 se caractérise par une montée des conflits salariaux et le retour des revendications d'augmentation générale des salaires, conduisant à ce que pour la première fois depuis longtemps, le SMIC soit augmenté deux fois dans l'année, le Gouvernement et les organisations patronales ont refusé toute concertation à ce sujet, se contentant soit de "mise en conformité", dans le meilleur des cas, des minima conventionnels avec le SMIC, soit de dispositifs élargissant les rémunérations aléatoires.

L'idée de conditionnement des allègements de cotisations sociales avancée dans la conférence sociale du 19 décembre 2007 s'est finalement réduite à un conditionnement à l'ouverture de négociation, l'effet concret est quasi nul sur les politiques salariales dans les entreprises.

Ce décalage entre des réformes conduites au pas de charge et les aspirations des salariés a mal préparé la France à anticiper et faire face à la crise financière et économique mondiale.

En effet, c'est dès le mois d'août 2008 que les indices d'évolution du salaire de base d'une part, d'augmentation mensuelle du nombre de demandeurs d'emplois d'autre part, signalaient pour notre pays la situation la plus grave depuis 1993.

Le refus du débat démocratique, et de la prise en compte des aspirations sociales en 2008 explique l'importance des mobilisations des 29 janvier 2009 et 19 mars 2009, initiées par l'intersyndicale des huit organisations existantes dans notre pays au plan national.

Les principales négociations en 2008

Modernisation du marché du travail

La négociation s'est conclue le 11 janvier 2008 sur un accord que la CGT n'a pas signé, qui a rapidement été transposé dans la loi. Trois dispositions phares sont à retenir : la création d'une nouvelle modalité de rupture du contrat de travail (rupture conventionnelle) qui comporte le risque de voir les employeurs s'extraire de leurs obligations en matière de licenciement, la création d'un nouveau contrat précaire (le contrat à durée déterminée à objet défini) et l'allongement de toutes les

périodes d'essai, qui se trouvent, de ce fait, définies par la loi et non plus par les conventions de branche. Face à ces mesures de flexibilité généralisables et applicables immédiatement, les mesures dites de sécurisation sont d'une part de faible portée, d'autre part d'application aléatoire car, pour la plupart, renvoyées à des négociations ultérieures.

Position commune sur la représentativité

La CGT a signé ce texte avec la CFDT, le MEDEF et la CGPME car il permet de fonder la représentativité des organisations syndicales, à tous les niveaux, sur l'audience que leur attribuent les salariés dans les élections professionnelles. Elle contribuera à donner une meilleure légitimité aux accords collectifs et, sans doute, à améliorer leur contenu. La CGT a cependant constaté deux grandes insuffisances : l'absence de prise en compte des salariés des TPE dans la détermination de la représentativité syndicale, la lenteur du rythme de mise en place de la réforme.

L'avis de la CGT sur le projet de loi de transposition a été exprimé à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) du 11 juin 2008.

Elle a violemment dénoncé la manœuvre gouvernementale concernant le temps de travail.

Considérant que l'article 17 de la position commune ne lui permettait pas de déréglementer le temps de travail à sa convenance, le Gouvernement ne l'a pas transposé dans la loi.

Il a, par contre, complété la transposition de la position commune d'articles sur le temps de travail dérogatoires aux droits des salariés et au Code du travail. Cet aspect du projet de loi n'a pas été soumis à concertation.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – Formation professionnelle – Assurance chômage

Ces négociations ont pour points communs :

- de découler pour une part de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur "la modernisation du marché du travail", et pour une autre part de la logique et des échéances propres à chacun des thèmes ;
- de s'inscrire dans les objectifs de flexi-sécurité fixés par l'Union européenne, mais de comporter aussi des possibilités de réponses nouvelles aux préoccupations des salariés, et des demandeurs d'emploi.

Sur la formation professionnelle

La négociation a été placée sous haute pression gouvernementale, encadrée de multiples rapports et lettres de cadrages sans que l'État ait clarifié, avant la négociation, ses rapports avec les régions dans le cadre de leurs compétences respectives.

La CGT est signataire de cet accord qui préserve le congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF), crée un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et fixe des objectifs précis d'accès à la formation des salariés quel que soit leur statut. Cependant, des objectifs importants n'ont pas été atteints : la simplification du système, la transparence de la gestion des financements, la transférabilité effective du DIF.

GPEC

Pour la CGT, l'enjeu de cette négociation était de répondre à quatre défis structurants : défi démographique, défi de transmission, défi technologique, défi des compétences. Si l'accord comporte des aspects intéressants pour permettre un meilleur accès à tous les salariés et dans tous les territoires, il comporte une disposition qui peut être lue comme une modification de la jurisprudence quant au rapport entre GPEC et licenciements collectifs.

Assurance chômage

Alors que l'article 20 de la précédente convention actait le principe d'une "remise à plat" du régime, la négociation de l'assurance chômage conclue le 23 décembre 2008 est largement passée à côté de cet enjeu. La négociation a été fortement perturbée par la création de Pôle emploi, décidée et mise en œuvre à l'arraché par le pouvoir politique.

De son côté la partie patronale a systématiquement refusé toutes les propositions de la CGT sur le droit à indemnisation dès le premier jour travaillé, la prise en compte des primo demandeurs, une réelle prise en charge des différentes formes de précarité et de nouvelles réponses pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Nos propositions de refonte du système n'ont pas été prises en compte, pas plus la nécessité de construire une sécurité sociale professionnelle incluant la garantie d'un revenu décent, que la nécessité de mobiliser de nouvelles sources de financement et de responsabiliser les entreprises dans leur gestion de l'emploi.

La convention, qui n'a été signée que par une seule organisation syndicale, ne répond en rien aux besoins dans une situation de forte augmentation du chômage, elle inclut de plus, une baisse automatique des cotisations, "si le résultat du semestre précédent est excédentaire d'au moins 500 millions d'euros". La CGT a fait opposition à cette convention que le Gouvernement a décidé d'agréer.

Autres négociations

Pénibilité

Au bout de 16 séances de négociation qui se sont déroulées sur plus de trois ans, les organisations patronales ont opposé une fin de non recevoir aux organisations syndicales. La responsabilité de cet échec incombe aux délégations patronales qui ont refusé jusqu'au bout la mise en place d'un système de réparation pour les salariés qui ont eu à subir de mauvaises conditions de travail. Le Gouvernement d'habitude si prompt à s'immiscer dans les négociations n'a rien entrepris pour relancer les négociations, ni pour répondre lui-même au problème, malgré de nombreux engagements pris dans ce sens.

Stress au travail

Le 2 juillet 2008 a été conclu un accord sur le stress au travail. Cet accord est la transposition de l'accord cadre européen d'octobre 2004.

Salaires

L'opération "suivi de minima de branche" a été interrompue après une dernière séance en juin 2008. Cette opération mise en place en 2005 suite à de fortes mobilisations des salariés, a apporté quelques améliorations ponctuelles dans certaines branches dans lesquelles les employeurs ont été plus ou moins contraints de négocier des premiers niveaux conformes au SMIC.

Cependant cette opération a montré ses limites. Les efforts des employeurs se sont limités aux minima sous prétexte de conformité avec le SMIC sans s'étendre à l'ensemble des grilles de salaires. On peut légitimement se poser la question de la volonté réelle de négocier des employeurs dans certaines branches s'ils n'étaient pas soumis à une certaine pression de la part du ministère chargé du travail.

Le groupe de suivi avait décidé d'entamer un travail sur les salaires minima conventionnels des cadres. La CGT avait totalement souscrit à cette idée qui est restée sans suite.

Égalité professionnelle

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 et de la loi du 23 mars 2006 sont entrées en vigueur le 23 mars 2007. L'objectif est d'aboutir à une égalité complète avant le 31 décembre 2010.

Même si les négociations au niveau des branches se multiplient, la CGT déplore que les dispositifs mis en place soient insuffisants pour faire cesser les situations de discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Les accords d'entreprise sur ce sujet de l'égalité sont encore trop peu nombreux.

Il y a urgence pour les pouvoirs publics à mettre tout en œuvre pour faire avancer les négociations sur ce sujet, notamment par la définition de sanctions à l'égard des entreprises qui ne respectent pas la loi.

Le temps de travail

Un certain nombre de négociations sur le temps de travail se sont traduites par une augmentation de la durée du temps de travail.

Des accords RTT qui comportaient de véritables avancées en matière de réduction du temps de travail, de création d'emplois et d'organisation du travail sont remis en question. Ces accords sont remplacés par des accords qui reprennent les mesures introduites par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA).

La loi sur le temps de travail du 20 août 2008 a déjà permis la négociation d'un certain nombre d'accords d'entreprise qui dérogent aux accords de branche sur le niveau du contingent des heures supplémentaires.

Ces dispositifs sont à contresens des nécessités pour surmonter la crise et le chômage de masse.

Un nombre toujours plus important de conventions collectives nationales

L'année 2008 a vu la négociation d'un certain nombre de nouvelles conventions collectives ou champs d'application de futures conventions.

Auditionnée dans le cadre de la mission Poisson sur les branches professionnelles et le renforcement des moyens de la négociation collective, la CGT a rappelé qu'elle considère ce sujet comme essentiel à traiter au regard de l'évolution des droits et garanties collectives des salariés.

Ceci étant, la CGT ne se satisfait pas de la situation actuelle et propose des axes de réflexion visant à améliorer la lisibilité, la connaissance et l'effectivité de chaque type de production des normes sociales.

Parmi ces préconisations la diminution du nombre des conventions collectives et la révision des critères de définition des champs d'application, le principe de l'accord majoritaire, une véritable légitimité des organisations patronales, une négociation source de protection et de garanties pour les salariés.

Pour des négociations à la hauteur des enjeux de la situation économique et des attentes des salariés

Pour la CGT, la négociation doit être le moyen de rééquilibrer l'inégalité de la relation de travail entre le salarié et l'employeur. Dans ce processus, l'État qui demeure le garant de l'intérêt général doit impulser des négociations portant sur des sujets essentiels pour les salariés.

Au nom de cette conception de la négociation et parce que le contexte actuel l'impose avec urgence il est essentiel que soient traités des sujets récurrents qui sont au cœur des critiques actuelles sur le comportement des entreprises et de certains choix du Gouvernement.

Pour ces raisons, la CGT souhaite voir aborder un certain nombre de sujets tels que les questions relatives à la gouvernance des entreprises et à la place des salariés à l'intérieur de celles-ci, l'ouverture d'une négociation sur les discriminations syndicales, d'une part, et les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité du genre, d'autre part, la conditionnalité des aides publiques à l'avis des représentants du personnel et en fonction du comportement des entreprises sur le terrain de l'emploi et de la politique salariale, le droit au départ anticipé pour les salariés exerçant des métiers pénibles.

CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

L'année 2008 a été marquée par deux axes majeurs en ce qui concerne la négociation collective.

Il s'agit, en premier lieu, de la loi du 20 août 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail", qui s'appuie sur la position dite "commune" du 9 avril 2008, signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME.

En second lieu, l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail[1] programmait des négociations qui se sont déroulées courant 2008 ; celles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et du bilan d'étape professionnel ou encore de la convention d'assurance chômage.

S'en tenir à ces deux aspects ne suffit pas : ce serait occulter des négociations sur lesquelles les positions de Force Ouvrière sont mitigées…

LA "POSITION COMMUNE" DU 9 AVRIL 2008 ET LOI DU 20 AOÛT 2008

Si Force Ouvrière n'était pas opposée à discuter de la question de la représentativité des organisations syndicales, les conditions de cette négociation et son résultat nous sont apparus comme une régression sociale.

Nous avons regretté l'absence d'une phase de délibération sociale qui aurait permis de procéder à un état des lieux et d'ouvrir le débat entre les interlocuteurs sociaux.

1) La négociation sur la modernisation du marché du travail, précédant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, ayant commencé début 2007, les remarques de Force Ouvrière sur ce sujet ont été formulées dans le cadre du Bilan de la négociation collective en 2007.

Compte tenu de l'enjeu de cette négociation, nous avons également condamné la méthode conduisant à l'adoption d'une "position commune" et non d'un accord collectif, méthode qui a empêché les trois organisations syndicales non-signataires de s'exprimer par le biais de leur droit d'opposition.

Le volet représentativité, un recul du droit syndical

D'une part, à notre sens, la représentativité des organisations syndicales n'avait pas à être discutée avec les organisations patronales sauf à mettre également sur la table la question de la représentativité patronale, qui soulève de nombreuses difficultés au niveau des branches professionnelles notamment.

D'autre part, pour Force Ouvrière, la conception "ascendante" de la constitution de la représentativité ignore l'ensemble des entreprises où ne peuvent être organisées des élections, ainsi que les demandeurs d'emploi et les retraités.

En faisant des élections professionnelles la mesure de l'audience des syndicats, nécessaire à la désignation des délégués syndicaux, la réforme de la représentativité instaure une confusion des rôles entre les délégués syndicaux, les représentants élus des comités d'entreprise et les délégués du personnel.

Il y a là une porte ouverte à la réforme des institutions représentatives du personnel souhaitée par le patronat et le Gouvernement, contre laquelle Force Ouvrière restera vigilante.

De plus, les nouvelles modalités de désignation du délégué syndical, imposant qu'il soit également candidat aux élections, portent atteinte à la liberté du syndicat de désigner le représentant de son choix, acquise en décembre 1968.

La réforme freine fortement l'implantation syndicale, puisqu'une section nouvellement constituée devra attendre les élections professionnelles, soit un délai pouvant atteindre quatre ans, pour pouvoir désigner un délégué syndical, ce qui a pour objet manifeste de neutraliser le rôle du syndicat ou de lui faire jouer un rôle exclusivement contestataire pour exister.

L'affaiblissement du droit syndical se manifeste également par la désignation d'un délégué syndical "au rabais" : le représentant de la

section syndicale n'est pas habilité à négocier des accords collectifs et dispose d'un crédit d'heures extrêmement réduit.

Pour ces raisons, la réforme de la représentativité aboutit à un recul du droit syndical.

Enfin, les nombreuses difficultés pratiques résultant du système mis en place sont apparues dès la conclusion de la "position commune" et se sont reportées dans les dispositions de la loi du 20 août.

En effet, il n'existe pas d'instrument de mesure des élections professionnelles dans les entreprises et il est fort à craindre que l'addition des résultats de ces élections pour déterminer la représentativité au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel s'avère un nid à contentieux judiciaires.

Cette critique peut d'ailleurs être formulée à l'encontre de la loi du 20 août 2008 dans son ensemble en ce qu'elle comporte de nombreux vides et lacunes juridiques.

Enfin, en privilégiant pour le calcul de la représentativité le niveau de l'entreprise, on tend à vouloir rendre ce niveau comme prioritaire dans la négociation, ce qui conduit à accélérer la dérive du modèle républicain vers le modèle anglo-saxon.

Le volet temps de travail ou la remise en cause des 35 heures et de l'accord de branche

Pour Force Ouvrière, l'article 17 de la "position commune", permettant aux accords d'entreprise "majoritaires" de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004, constituait une nouvelle dérogation aux accords de branche qui n'était pas acceptable.

Il est regrettable que cette porte ouverte par les signataires de la "position commune" ait permis l'introduction par le Gouvernement du volet temps de travail de la loi du 20 août 2008, conduisant à une remise en cause totale des 35 heures, du temps de travail des salariés soumis à des forfaits et de l'aménagement du temps de travail.

Ce second volet de la loi attaque directement la négociation collective à travers la primauté donnée à l'accord d'entreprise et la remise en cause de l'accord de branche.

Force Ouvrière considère la convention collective de branche comme étant le seul niveau de régulation permettant à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une couverture conventionnelle (salariés des TPE/PME, salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel ou salariés des entreprises qui n'ont pas de volonté réelle de négocier ou d'aboutir à des accords).

C'est également le seul niveau qui assure un minimum d'égalité entre les salariés selon la taille de leur entreprise ainsi qu'entre les entreprises d'un même secteur professionnel.

La faculté donnée aux accords d'entreprise de déroger à la convention collective de branche plus favorable, à l'instar de ce qui se passe en matière de temps de travail, a pour but de faire disparaître ces accords de branche plus favorables et aura nécessairement pour effet de porter atteinte à la quantité et à la qualité de la négociation de branche.

Les nouvelles règles en matière de négociation collective d'entreprise

En matière de négociation collective, l'accord dit "majoritaire", combinant signature de 30 % des organisations syndicales et absence d'opposition des syndicats majoritaires, affaiblit la capacité des organisations syndicales à signer des accords collectifs et porte atteinte au libre arbitre et à l'indépendance du syndicat.

De plus, il constitue la "légitimité" qui conduit au changement de fonction de l'accord d'entreprise voulu par le patronat et le Gouvernement ; l'accord d'entreprise devient un outil d'adaptation de l'accord de branche, et par voie de conséquence, un outil prévisible de régression sociale.

En outre, en l'absence de quorum ou d'organisations syndicales présentes aux élections précédentes, aucune règle de majorité ne peut être dégagée. Les organisations syndicales présentes ou nouvellement implantées dans l'entreprise seront alors en situation de négocier des accords collectifs mais dans l'impossibilité de les signer, ce qui conduit à des situations de blocage de la négociation collective dans l'entreprise.

Le rôle des syndicats en matière de négociation collective est également fortement affaibli par cette réforme, au détriment des salariés.

D'une part, l'instauration d'une négociation de gré à gré entre employeur et salarié, ne manquera pas d'engendrer des disparités entre les salariés soumis à des forfaits en jours.

D'autre part, la possibilité de négocier avec les représentants au Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel ou un salarié mandaté sera effective à compter du 1er janvier 2010.

Cette généralisation de la négociation en dehors de tout syndicat conduit à abandonner à leur sort les salariés des entreprises de moins de 200 salariés pour lesquels cette négociation est possible, qui plus est, pour les matières les plus importantes, tel l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Pour ces nombreuses raisons, Force Ouvrière n'a pas signé la "position commune" du 9 avril 2008 et condamne la réforme issue de la loi du 20 août 2008.

La prime transport, une occasion manquée

Il est important de souligner que cette négociation s'engageait mal puisque trois des signataires de la "position commune" du 9 avril 2008 refusaient d'y participer, à savoir le MEDEF, la CGT et la CFDT.

Portant cette revendication depuis de nombreuses années, Force Ouvrière a tout naturellement pris part aux des négociations engagées sur ce thème avec la CG-PME, la CFTC et la CFE-CGC. Cette démarche a permis aux quatre organisations de faire connaître leurs positions à chacune des parties et aux pouvoirs publics.

Dans le cadre de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, le Gouvernement a introduit un dispositif d'aide au transport que Force Ouvrière a jugé incomplet.

Certes, la généralisation sur l'ensemble du territoire du dispositif existant dans la région Ile-de-France en matière de frais de transports collectifs répondait à une revendication constante de Force Ouvrière.

Mais, s'agissant de la prise en charge des frais de transports liés à l'utilisation d'un véhicule motorisé que le Gouvernement a rendu

facultative pour les employeurs, Force Ouvrière a rappelé fermement ses revendications, à savoir :

- le caractère obligatoire du remboursement des frais de transport personnel dans les cas où le transport collectif est impossible ou pas efficace, c'est-à-dire en cas d'inexistence de transport collectif, d'horaires décalés, du caractère non pratique du transport collectif (durée, par exemple) ;
- un montant minimal de 30 euros par mois, soit 360 euros par an, avec une progressivité en fonction de la distance parcourue par les salariés (car le montant prévu par la loi est de 200 euros maximum, soit un remboursement compris entre 0 et 16 euros par mois, ce qui est dérisoire).

Sans résoudre les problèmes de pouvoir d'achat des salariés, cela leur aurait apporté une aide non négligeable, tout en ayant un caractère général.

Ces revendications légitimes et fondées sur un souci d'égalité entre les salariés utilisant les transports collectifs et ceux utilisant leur véhicule personnel et entre les entreprises selon leur implantation géographique, n'ont pas été entendues par le Gouvernement.

La loi sur les revenus du travail et le SMIC

Si aucune négociation, à proprement parler, n'a eu lieu sur ce thème, Force Ouvrière, lors de ses auditions, n'a cessé d'alerter sur le décalage entre les déclarations d'intention du Gouvernement et les mesures concrètes résultant de la loi dite "en faveur des revenus du travail" du 3 décembre 2008.

Nous souhaitons évoquer, ici, les mesures relatives aux modes de fixation du SMIC et au conditionnement des allègements de cotisations, qui impactent positivement ou négativement les négociations salariales.

L'avancement de la date de revalorisation du SMIC au 1er janvier de chaque année répond à une revendication de Force Ouvrière qui est reprise dans la loi. Sur ce point, nous nous en félicitons car cet avancement permettra de démarrer les négociations annuelles au plus tôt dans les branches et les entreprises.

Cependant, nous regrettons qu'il ne soit effectif qu'à compter de 2010, ce qui conduit à pénaliser les salariés dans le contexte actuel de diminution du pouvoir d'achat et de crise économique et financière.

Au niveau des entreprises, la loi conditionne les allégements de cotisations sociales patronales au respect, pour les entreprises qui y sont tenues, de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

Or, l'ouverture de la NAO est une simple formalité que l'employeur peut engager sans même chercher à négocier de bonne foi.

Pour Force Ouvrière, c'est à l'existence d'accords salaires, et non au seul respect de la NAO, qu'il convient de conditionner les aides publiques et exonérations de cotisations sociales.

En outre, FO n'étant pas favorable aux dispositifs d'exonérations de charges d'autant plus qu'ils ne sont pas compensés par l'État, ce "dispositif-sanction" de réduction des exonérations constitue, pour nous, un simple retour des choses.

La loi prévoit également de conditionner les réductions de cotisations patronales, dont bénéficient les entreprises, à la situation de la grille salariale de la branche au niveau du SMIC.

Toutefois, si ce dispositif est intéressant, il tarde à entrer en application.

En effet, c'est seulement à partir de 2011, suite à un rapport du Gouvernement et après l'adoption d'un décret, que cette mesure entrera en vigueur.

Force Ouvrière regrette également que l'intégration d'une clause de rendez-vous automatique dans les accords de branche après toute augmentation du SMIC, ce que nous préconisions, n'ait pas été inclue dans la loi.

La GPEC et le bilan d'étape professionnel

Les négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et au bilan d'étape professionnel (BEP) ont été prévues dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail.

L'article 9 de cet accord indique que les principes énoncés sur la GPEC seront déclinés dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle à venir. Le BEP quant à lui, nécessite, selon les termes de l'accord, que les conditions de sa mise en œuvre fassent l'objet d'un avenant.

La négociation sur la GPEC s'est ouverte en juillet 2008 et a donné lieu à six séances de travail.

Force Ouvrière a fait valoir ses revendications qui portaient notamment sur :

- une meilleure prise en compte des droits collectifs des salariés par l'instauration d'instances paritaires de suivi et la mise en place d'indicateurs, d'un cadre relatif aux modalités d'information-consultation du comité d'entreprise (CE) ;
- la prise en compte de l'impact des décisions des entreprises donneuses d'ordres sur les salariés des entreprises sous-traitantes ;
- la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les PME/TPE en tant qu'outil.

Sur la base du texte final daté du 14 novembre 2008, la Cgt-FO a décidé de ne pas le signer dans la mesure où il comporte des ambiguïtés dangereuses pour les droits des salariés.

Ainsi, le lien établi par l'article 7 entre GPEC et plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ouvre la faculté, pour l'employeur, de s'exonérer de ses obligations au titre d'un PSE s'il met en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

De plus, le bilan d'étape professionnel dont il est fait mention dans l'accord n'est toujours pas précisément défini alors même qu'il existe désormais un risque de voir disparaître le bilan de compétence, l'entretien professionnel au profit du BEP.

En outre, la situation des salariés des entreprises sous-traitantes n'a pas été prise en compte et de fait, ceux-ci ne seront ni informés de la mise en place d'une GPEC par le donneur d'ordre, ni de ses conséquences.

L'accord relatif à la GPEC n'ayant toujours pas précisé les modalités de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel, deux réunions paritaires spécifiques ont été programmées en février et mars 2009

Force Ouvrière a fait valoir que le bilan d'étape professionnel devait permettre :

- aux salariés des PME/TPE de bénéficier d'un moment d'échange et de réflexion sur la construction de leur parcours professionnel ;
- que la dimension prospective devait être recherchée sans faire du "BEP" un outil spécifique "GPEC" ;
- et enfin qu'il convenait de veiller à la cohérence entre le "BEP" et les autres outils déjà existants (entretien professionnel, bilan de compétence, entretien de deuxième partie de carrière notamment) qui constituent des droits pour les salariés.

Sur la base du texte final, Force Ouvrière a décidé de ne pas signer cet avenant à l'ANI du 11 janvier 2008 notamment parce qu'il comporte une atteinte aux droits existants des salariés mais également en raison du manque de précisions opérationnelles sur la mise en œuvre alors même que c'était l'objet même de cet avenant.

Ainsi, l'entretien professionnel ou le bilan de compétence ne peuvent désormais bénéficier au salarié dans l'entreprise que si les conclusions du bilan d'étape professionnel en font apparaître la nécessité. Les dispositifs qui, initialement étaient des droits pour les salariés, sont désormais conditionnés à un dispositif dont le salarié n'a pas la maîtrise puisque le BEP est mis en œuvre selon des modalités définies par le chef d'entreprise.

La négociation de la Convention d'assurance chômage

La convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 avait pour échéance le 31 décembre 2008. La renégociation de cette convention devait donc être terminée avant cette date.

Cette renégociation était fortement orientée par l'accord relatif à la modernisation du marché du travail en date du 11 janvier 2008 qui lui donnait comme objectif, notamment, une remise à plat du dispositif d'assurance chômage, une meilleure lisibilité des mesures et l'instauration d'une allocation spécifique pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

Force Ouvrière a abordé cette négociation avec des revendications fortes pour les demandeurs d'emploi :

- indemniser plus de demandeurs d'emploi, notamment en abaissant le seuil d'indemnisation ;
- faire contribuer plus largement les entreprises qui recourent abusivement aux emplois précaires ;
- améliorer le montant de l'allocation d'assurance chômage notamment pour les allocataires les plus faiblement indemnisés ;
- supprimer l'exclusion des demandeurs d'emploi saisonnier après trois inscriptions et diminuer fortement le coefficient réducteur appliqué à leur allocation ;
- créer un système de mutualisation des droits pour que les demandeurs d'emploi conservent tous les droits qu'ils ont acquis ;
- mettre en place un dispositif qui permette aux salariés multi-employeurs d'être indemnisés comme les autres demandeurs d'emploi ;
- créer une aide spécifique pour les jeunes de moins de 25 ans, ce qui était d'ailleurs inscrit dans l'ANI du 11 janvier.

La négociation a pris fin par un accord le 23 décembre 2008. La Cgt-FO a refusé de signer ce texte car il ne correspond pas à l'attente des demandeurs d'emploi en cette période de crise.

Si elle était éventuellement d'accord pour une filière unique d'indemnisation et si l'abaissement à quatre mois de cotisation pour l'ouverture de droits est positif, le texte final était loin du compte. À telle enseigne que Cgt-FO a pu l'améliorer en faisant valoir que la condition de quatre mois de cotisation était applicable à tous les salariés et pas seulement à ceux dont c'était la première ouverture de droits.

En effet, seule la baisse des conditions d'indemnisation et la suppression de l'exclusion pour les demandeurs d'emploi saisonnier sont actées dans l'accord. Toutes les autres revendications de Force Ouvrière ont été refusées. Pire, l'accord prévoit une baisse des contributions, sous conditions, qui, pour la Cgt-FO, met en péril l'équilibre financier du régime d'assurance chômage.

La négociation de l'indemnisation du chômage partiel

Cette négociation faisait suite aux demandes, notamment de Force Ouvrière, d'une meilleure indemnisation des salariés victimes de mise

en chômage partiel et donc d'une révision de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 (modifié le 21 janvier 1993).

La Cgt-FO lors de cette négociation avait demandé au minimum une revalorisation de l'allocation versée au salarié mis en chômage partiel à hauteur de 60 % du salaire brut horaire.

À l'issu de la négociation, l'indemnisation a été portée à 6,84 € brut de l'heure contre 4,42 € actuellement. Cela représente le SMIC horaire net. Ainsi les salariés rémunérés à ce niveau n'auront pas de perte de revenus à la suite d'une mise en chômage partiel. Le taux minimum de prise en charge par l'employeur a été porté à 60 % du salaire horaire brut contre 50 % pour l'instant.

Force Ouvrière, consciente de la situation des salariés en situation de chômage partiel, a décidé de signer cet accord car il améliore l'indemnisation de ces salariés.

Force Ouvrière a rappelé toutefois que le recours au chômage partiel ne devrait être une manœuvre dilatoire de certains employeurs qui profiteraient de la conjoncture actuelle pour réaliser des opérations financières au détriment des salariés.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE STRESS AU TRAVAIL

L'accord du 2 juillet 2008 transpose en droit français l'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004.

Dès l'ouverture de cette négociation, nous avons affirmé notre volonté d'aller au-delà d'une simple transposition de l'accord européen signé quatre ans plus tôt.

Les avancées importantes que nous avons défendues, notamment au regard des connaissances scientifiques et médicales actuelles sur les risques psychosociaux doivent apporter des réponses à une actualité pour le moins tragique ; réponses basées principalement sur le **traitement collectif** du stress au travail et la prise de **responsabilité des entreprises**.

Malgré de fortes divergences d'opinion entre les différents interlocuteurs sociaux, ces négociations ont permis d'élaborer un texte regrou-

pant certaines revendications de notre Confédération, même si nous ne pouvons que regretter le manque d'ambition des employeurs.

Aussi, ces derniers ont fini par admettre que le stress ne saurait être une méthode de gestion des salariés et qu'en aucun cas, il ne représente un facteur "positif" dans le fonctionnement de l'entreprise.

Également, la Confédération Force Ouvrière a obtenu satisfaction sur la nécessité d'insister sur la formation de l'encadrement et de la direction afin, d'une part de sensibiliser ces acteurs aux risques psychosociaux et, d'autre part, de prévenir ces risques et d'y faire face.

Enfin et comme toujours, nous avons demandé et obtenu, que soit réaffirmé dans cet accord, l'indispensable rôle des institutions représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Toutefois, le texte final reste insuffisant, notamment en ce qui concerne l'absence d'obligation de négocier au niveau des branches professionnelles ; carence qui pourrait limiter gravement la portée de l'accord.

Aussi, nous avons demandé à nos Fédérations professionnelles de revendiquer la négociation d'un accord sur les risques psychosociaux dans leur secteur professionnel, de manière à renforcer les conventions collectives et à encadrer les négociations dans les entreprises, pour que cet accord amène des garanties concrètes aux salariés.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

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

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA) AU BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2008 DANS L'AGRICULTURE

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation représentant les employeurs au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité sociale agricole, Coopératives agricoles et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé sur la responsabilité sociale. Elles s'engagent notamment en faveur de la diversité (l'égalité professionnelle femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, le travail des personnes handicapées). Elles développent également une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des jeunes, de l'apprentissage et de la formation.

Bilan de la négociation collective au titre de Groupama

Groupama a mené en 2008 une politique de négociation fortement marquée par la thématique de la diversité.

2008 a également permis à Groupama de mettre en place une démarche de suivi des conditions de travail, en accompagnement de ses grands projets économiques à mener.

Accord sur la diversité et l'égalité des chances

Après six réunions conduites depuis janvier 2008, un accord sur la diversité et l'égalité des chances a été conclu le 24 octobre 2008 avec la signature quasi unanime des organisations syndicales représentatives dans le périmètre Groupe.

Cet accord vise à prévenir et à lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle et à promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non-discrimination.

En déclinaison de cet accord, des sessions de formation à la diversité ont ainsi été organisées à compter du mois d'avril pour l'ensemble des collaborateurs ressources humaines et des partenaires sociaux.

Accord relatif à l'emploi des personnes handicapées

Conclu le 18 décembre 2007 avec cinq des six organisations syndicales présentes dans le périmètre mutualiste de Groupama, cet accord, d'une durée de deux ans, s'inscrit dans une démarche pérenne depuis 2003, ayant permis le recrutement de 180 collaborateurs handicapés (en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, stage ou intérim).

Il se caractérise notamment par un plan d'embauche de une à deux personnes handicapées par an (selon l'effectif de l'entreprise), un plan de maintien dans l'emploi et un plan d'aide aux salariés parents d'enfants handicapés (travail à temps partiel notamment). Il prévoit :

- la désignation d'un référent handicap au niveau de chaque entreprise et d'un référent au niveau national, chargés de coordonner les actions à mener ;
- un suivi annuel, au niveau interentreprises et entreprises, de l'application de l'accord.

Accord relatif aux conditions de travail

Conclu à titre expérimental pour une durée de deux ans, un accord du 18 janvier 2008 conclu avec deux organisations syndicales met en place une démarche de suivi des conditions de travail dans les entreprises du périmètre mutualiste.

À cet effet, cet accord fixe comme objectifs de donner un rôle d'impulsion au niveau interentreprises, de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement du changement et d'intégrer la réflexion sur les conditions de travail dans les grands projets du Groupe à conduire.

Égalité professionnelle

L'égalité salariale hommes/femmes a été systématiquement traitée dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises du Groupe, sur la base d'une méthodologie de détermination des écarts éventuels de salaires, définie au niveau national.

Activité de représentation du personnel

Une négociation, devant voir son aboutissement au printemps 2009, a été engagée en vue d'apporter des garanties d'évolution professionnelle, notamment salariale, aux salariés investis dans des missions de représentation du personnel.

Accords salariaux

Pour répondre au contexte particulier de 2008, les accords salariaux conclus le 7 novembre 2008 ont mis en place un nouveau schéma global de revalorisation des salaires permettant :

- de prendre en compte la problématique du pouvoir d'achat, prioritairement pour les salaires les moins élevés ;
- d'apporter certaines garanties en termes d'augmentation collective au niveau interentreprises, ainsi qu'en ce qui concerne certaines primes ou allocations (prime d'expérience, allocation d'éducation) ;
- de réaffirmer la complémentarité des deux niveaux de négociation salariale : national (interentreprises) et entreprises.

Dans ce cadre, les accords prévoient la mise en œuvre des dispositions suivantes à effet du 1er janvier 2009 :

- création pour 2009 d'un salaire minimal de fonction (SMF) pour les classes 1 à 7, d'un niveau plus élevé que les salaires minima de la branche assurances ;
- mise en place d'une garantie d'augmentation collective minimale applicable à tous les salariés des classes 1 à 6 dans l'ensemble des entreprises du périmètre mutualiste et ce quel que soit le résultat des négociations d'entreprises ;

- calcul de la prime d'expérience et de différentes primes (diplôme, mariage, naissance et adoption) en pourcentage des nouveaux salaires minima de fonction mise en place ;
- revalorisation de l'allocation d'éducation et du sursalaire familial.

Bilan de la négociation collective au titre de la Mutualité sociale agricole (MSA)

La négociation 2008 au titre de la MSA a été marquée par la conclusion d'importants chantiers de révision et de refonte de dispositifs conventionnels.

Aussi, dans le champ conventionnel des employés/cadres, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de poursuivre l'effort en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord conclu réaffirme la volonté de prévenir et lutter contre toute forme de discrimination, d'assurer une égalité de traitement dans l'accès à l'égalité, le déroulement de carrière, et tout au long de la vie professionnelle.

Dans le cadre de sa responsabilité sociale, la MSA a également entamé des négociations sur l'emploi des salariés handicapés au sein de l'Institution.

En ce qui concerne les agents de direction, la reconfiguration du réseau, telle que fixée par le plan d'action stratégique, la logique des résultats renforcée par la convention d'objectifs et de gestion et une gestion des cadres dirigeants renouvelée, ont abouti à la conclusion d'un nouveau système de rémunération.

Celui-ci renouvelle les perspectives de parcours des agents de direction, incite au développement professionnel et reconnaît la mobilité comme facteur de progression dans les compétences.

Parallèlement, des mesures d'accompagnement pour les agents de direction ont été mises en place afin de faciliter les départs de cadres dirigeants.

En ce qui concerne les médecins praticiens du régime, leur dispositif de rémunération a été profondément remanié afin de répondre aux évolutions intervenues dans l'exercice de leurs métiers.

Bilan de la négociation collective au titre de la Coopération agricole

La négociation collective dans les neuf branches de la Coopération agricole disposant d'une convention collective nationale étendue reste soutenue.

Sans rentrer dans le détail de l'ensemble des accords signés sur 2008, nous soulignerons les quelques points marquants suivants.

Développement de la négociation collective et renforcement du dialogue social

Dans le cadre de la *convention collective des coopératives agricoles de céréales, d'approvisionnement, oléagineux, meunerie et aliment du bétail*, un accord a été signé entre Coop de France – Métiers du grain et cinq organisations syndicales ; il s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 et de l'article 14 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social tant au niveau de la branche que dans les entreprises quelle que soit leur taille.

Les parties signataires, tout en reconnaissant le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective, organisent la négociation en entreprise en l'absence de présence syndicale, soit avec les élus du personnel, soit par le biais du mandatement syndical avec création concomitante d'un observatoire de la négociation collective.

De même pour le secteur de la Coopération agricole fruitière, légumière et horticole où un accord a été signé sur ce même thème, ainsi que dans le cadre d'une nouvelle *convention collective nationale des entreprises de sélection et de reproduction animales*, signée en 2008 (se substituant à un texte de 1989), laquelle intègre désormais des dispositions visant à enrichir le dialogue social et la négociation collective.

Organisation du temps de travail

La négociation sur ce thème reste toujours d'actualité :

- dans le cadre de la *convention collective nationale des caves coopératives*, deux nouveaux accords portant sur le temps partiel et le travail intermittent sont venus enrichir les dispositions antérieures en matière de temps de travail.
- pour le secteur de la sélection et de la reproduction animale, l'organisation du temps de travail a été revisitée et de nouvelles dispositions se sont substituées à l'accord Aubry de 1999 et cela, dans le cadre de la nouvelle convention collective.

La formation professionnelle

Au cours de l'année 2008, la Coopération agricole et ses branches ont amplifié la dynamique engagée les années précédentes en matière de formation professionnelle, et plus particulièrement au niveau des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Entre 2006 et 2008, les engagements financiers sur ces dispositifs ont progressé de 30 % et l'ensemble des collectes est désormais mobilisé.

Les branches ont même dû ajuster leurs priorités pour faire face à un risque de pénurie de financement : la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) Interbranches et les CPNEFP de branche constituées se sont réunies à de nombreuses reprises pour travailler en ce sens, et ainsi nourrir et enrichir le dialogue social autour du développement des compétences.

Cette situation d'insuffisance de financement est le signe fort que les dispositifs mis en place par la loi du 4 mai 2004, et amplifiés par les accords sociaux, correspondent aux réalités des besoins de compétences des entreprises et des attentes des salariés et des demandeurs d'emploi. En ce sens, gérer la rareté est un signe d'efficacité du système.

Parallèlement, l'Observatoire paritaire prospectif interbranches de la Coopération agricole installé en 2006/2007 a accéléré en 2008 ses travaux qui conduiront, courant 2009, à la production d'une cartographie et d'un répertoire des métiers de la Coopération agricole et d'une

analyse prospective d'évolution du marché de la compétence autour de ces métiers.

Ces outils de pilotage et d'anticipation permettront aux branches de la Coopération agricole de disposer des instruments d'une meilleure orientation de leur politique formation et de l'optimisation des fonds qui lui sont consacrés.

Bilan de la négociation collective au titre du Crédit Agricole

La tradition de dialogue social riche au sein de la branche Crédit Agricole s'est traduite en 2008 par de nombreuses réunions de négociation sur des thèmes variés.

La plupart des accords sont à durée déterminée, ce qui permet une adaptation permanente au cadre législatif, aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés. Ils sont très souvent déclinés et enrichis par des accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux au sein des Caisses régionales, l'accord de branche prévoyant le calendrier et les thèmes de cette négociation d'entreprise.

En outre, la plupart des accords de branche font l'objet d'un suivi, au niveau de l'entreprise et au niveau national, de leur application.

De plus, l'actualité, en matière de réformes, a été très importante en 2008.

Avant d'aborder les thèmes de négociation de l'année 2008, il faut rappeler trois accords importants signés fin 2007 (30 novembre 2007) :

- accord sur la formation professionnelle, qui reconduit les dispositions d'un accord du 14 mars 2005, intégrant les évolutions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- accord relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- accord relatif aux conditions de travail, dans lequel il a été convenu de poursuivre les travaux en 2008 sur le volet "organisation, planification et suivi du travail".

Les thèmes de négociation de l'année 2008

Les salaires

Cette négociation sur les salaires en 2008 était importante : il s'agissait de la première après la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification et de rémunération issu des accords du 4 avril 2007.

Ces nouvelles dispositions conventionnelles ont réaffirmé le partage des rôles et responsabilités de chaque niveau de négociation, branche et entreprises, pour les différentes composantes de la rémunération conventionnelle (grille de salaires – rémunération de la classification –, reconnaissance des compétences, des expertises et de prises de responsabilités des salariés).

L'égalité salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La renégociation d'un accord signé en 2004 avait été engagée en 2007.

Suite à la loi du 23 mars 2006, il a été ajouté des dispositions nouvelles plus riches en accompagnement des absences familiales et plus incitatives sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a abouti à un accord avec la majorité des organisations syndicales, signé le 16 décembre 2008, qui renforce le dialogue social et les mesures adaptées au contexte de chaque entreprise.

Cet accord prévoit ainsi une négociation dans les entreprises avant le 30 septembre 2009 sur les différents moyens d'atteindre les objectifs définis.

Il donnera lieu à un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau des entreprises.

Les conditions de travail

Sur ce sujet, de nombreuses séances se sont tenues en 2006 et 2007.

Le premier accord signé fin 2007 portait sur quatre volets, avec l'engagement de travailler sur un cinquième : "l'organisation, la planification et le suivi du travail".

Les quatre premiers volets étaient :

- la conduite de projet et la gestion du changement,
- les relations professionnelles,
- la gestion des actes d'incivilité,
- la préparation personnelle au changement.

L'approche se situe dans le cadre global du triptyque "relation et service client/bonne marche de l'entreprise/bien-être au travail".

Sur le dernier volet, il a été convenu avec les organisations syndicales de travailler en deux phases : une phase de diagnostic et une phase de négociation.

Les travaux ont porté en 2008 sur la phase de diagnostic : une démarche de collecte des données et d'enquête auprès des collaborateurs a été élaborée avec le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Ce processus est important puisque 15 000 collaborateurs ont été interrogés et plus de 8 300 ont répondu soit 56 %.

En 2009, il faudra analyser l'ensemble des données pour d'abord partager le diagnostic et dans un second temps réfléchir à des pistes d'actions en vue d'un éventuel accord.

Le temps de travail

Les dispositions sur la durée et l'organisation du temps de travail résultant de l'accord de 2000, et reconduites depuis, devaient expirer au 31 décembre 2008.

Compte tenu des contraintes de calendrier, l'accord a été reconduit, pour 2009, par un avenant du 23 juillet 2008 (et dans le prolongement, l'accord sur le travail à temps partiel a été également reconduit le 27 novembre 2008).

Cette reconduction donne ainsi le temps de travailler avec les partenaires sociaux en 2009, avec la volonté de s'adapter aux évolutions de la clientèle, et de l'exercice des métiers. L'objectif est de donner la souplesse nécessaire aux Caisses régionales et aux salariés tout en conservant un cadrage au niveau de la branche.

La gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle et le tutorat

Deux accords avaient été signés début 2004 pour cinq ans ; ils avaient été négociés dans le contexte de la réforme des retraites de 2003 et de la fin de la préretraite totale.

Avec l'allongement de la vie professionnelle, il était important de développer les moyens permettant de mieux maintenir en activité les salariés dans la deuxième partie de carrière.

De même, les flux importants de recrutements ces dernières années posent la question du transfert de compétences. À ce titre, il avait été notamment prévu des dispositions sur la mise en œuvre du tutorat.

Ces thèmes sont toujours d'actualité.

De plus, étant donné l'impact des modifications législatives sur différents accords et sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie, il a semblé intéressant d'avoir une réflexion globale. La négociation, qui intègrera les nouvelles dispositions sur l'emploi des seniors, a donc été ouverte en 2008 et se poursuivra en 2009 (dans cette attente, les deux accords ont été reconduits jusqu'au 31 décembre 2009).

Avantages prévus par la convention collective pour certains évènements familiaux

Suite à de nombreuses demandes d'étendre les avantages prévus par la convention collective en cas de mariage, au Pacte civil de solidarité (PACS), un accord a été signé en ce sens le 10 juillet 2008.

Cet accord étend ces avantages "à titre transitoire", pour un an : compte tenu des évolutions sociétales, les avantages liés à certains évènements seront réexaminés.

Cette négociation va être engagée au premier semestre 2009.

Le suivi des accords de branche

Parmi les accords faisant l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche, il faut citer l'exemple de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés (accord du 2 novembre 2005).

Le suivi effectué en 2008 avec les organisations syndicales fait apparaître les résultats concrets de l'action menée depuis la signature de l'accord, sur le plan des embauches et du développement de la formation en alternance : l'objectif, fixé par l'accord, est de recruter au moins 800 personnes handicapées avant la fin 2010 et de développer la formation en alternance.

À fin octobre 2008, le résultat était de l'ordre de 880 personnes handicapées recrutées, dont plus de 500 en contrat d'alternance.

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)

Le dialogue social agricole s'est déroulé en 2008 dans un contexte bien particulier. En effet, depuis la loi 2007 sur la modernisation du dialogue social, tout projet de réforme relatif à l'emploi et à la formation professionnelle envisagé par les pouvoirs publics connaît une étape préalable : être soumis à la négociation interprofessionnelle. Or, l'agriculture n'étant pas dans l'interprofession, elle n'est pas concernée par cette consultation préalable et peut donc poser un regard différent sur les éventuels accords interprofessionnels et les diverses lois issues de la négociation interprofessionnelle.

L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL AGRICOLE NATIONAL

Cependant, si la FNSEA ne souhaite forcément pas faire partie de l'interprofession, elle demande que sa place de partenaire social à part entière soit cependant reconnue.

Pour elle, cette reconnaissance passe par deux axes :

- permettre aux partenaires sociaux agricoles de négocier sur les thèmes qui leur paraissent appropriés aux spécificités agricoles,
- tenir compte des dispositions des accords agricoles lors de l'élaboration des lois issues de la négociation interprofessionnelle.

Les positions prises, jusqu'à présent, sur l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 répondent parfaitement à l'attente de la FNSEA par rapport aux accords interprofessionnels en général. En effet, n'ayant pas été invitée à participer à la négociation interprofessionnelle, la FNSEA ne se sent pas concernée par le contenu de l'accord du 11 janvier 2008 et apprécie que le législateur n'ait pas repris *in extenso* les dispositions de l'accord

estimant que certains thèmes relèvent uniquement du dialogue social. Car, justement, l'agriculture a la capacité de négocier. De plus, toute application in extenso d'un accord interprofessionnel viendrait perturber l'équilibre savamment construit de la politique sociale agricole par ses propres accords.

La variété et le nombre d'accords conclus par les partenaires sociaux agricoles donnent toute sa valeur à cette position de la FNSEA, car chacun contribue à l'élaboration de la politique de l'emploi et de la formation en agriculture. L'année 2008 en est une parfaite illustration : plus de sept accords nationaux ont été ainsi conclus sur des thèmes forts comme l'emploi des seniors, la protection sociale complémentaire ou encore les conditions de travail et la mise en place d'une grille de classification nationale des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres agricoles.

Sans entrer dans le détail de tous ces accords, ils ont en commun :

- le souci de doter les salariés et employeurs agricoles d'outils adaptés à la spécificité professionnelle et économique de l'agriculture ;
- la capacité à proposer des dispositifs innovants et précurseurs, faisant de l'agriculture un véritable terrain d'expérimentation dans lequel certains viennent chercher des idées ;
- la faculté à rassembler autour de ces accords, la quasi-unanimité des organisations syndicales de salariés (sur les cinq organisations potentiellement signataires, FGA/CFDT – FNAN/CGT – FGTA/FO – CFTC-Agri – SNCEA/CFE/CGC, les accords conclus en 2008 ont reçu au moins la signature de quatre d'entre elles et deux ont été signés par les cinq !).

Ainsi, quatre exemples d'accords nationaux répondent aux trois caractéristiques décrites ci-dessus : adaptabilité, originalité, adhésion des organisations syndicales de salariés.

L'accord national sur l'emploi des seniors en agriculture du 11 mars 2008 a bâti un dispositif complet d'appréhension du salarié senior autour de quatre axes :

- Premièrement, la formation professionnelle, en créant des priorités d'accès à la formation pour les seniors dans le cadre des congés individuels de formation (CIF) et droit individuel à la formation (DIF) mais également dans les plans de formation en exigeant dans des entreprises de plus de dix salariés d'apporter une attention particulière aux seniors et en chargeant la Commission paritaire nationale

pour l'emploi (CPNE) et l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent d'assurer cette fonction de veille sur les seniors dans les entreprises de dix salariés ou moins.

- Deuxièmement, le développement des missions de transmission des connaissances et d'intégration des salariés par les seniors avec la mise en place :
  - de tutorat dans le cadre des contrats de professionnalisation,
  - de tutorat accompagnant auprès des CDD,
  - d'interventions techniques dans des formations,
  - de mises à disposition chez un autre exploitant agricole (employeur ou non).

- Troisièmement, l'aménagement de la fin de carrière :
  - un CDD d'une durée maximum de 24 mois afin que le senior puisse acquérir le nombre de trimestres manquants pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
  - l'aménagement du contrat de travail en contrat intermittent avec notamment l'organisation du financement des jours non travaillés par l'utilisation du compte épargne temps.

- Quatrièmement, le conseil et l'aide à l'élaboration d'un parcours de reconversion pour le senior. Les salariés âgés d'au moins 49 ans, sous certaines conditions d'ancienneté, peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un conseiller pour les aider à construire un parcours de reconversion en agriculture ou dans un autre secteur professionnel dans la limite de dix heures sur deux ans. La prise en charge du conseiller est assurée par l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA).

Malgré sa richesse, cet accord devra tout de même être complété par des indicateurs permettant d'évaluer le maintien dans leurs emplois et l'embauche de seniors en agriculture.

Sans vouloir faire preuve de mauvaise volonté, la FNSEA redoute la difficulté à trouver des indicateurs pertinents pour un secteur essentiellement composé de très petites entreprises.

Ceci illustre parfaitement la nécessité, pour l'agriculture, de tenir compte, dans les textes de lois, des spécificités agricoles notamment lorsque les partenaires sociaux se sont, préalablement à ces lois, appropriés le sujet pour parvenir à un accord en adéquation avec les besoins des employeurs et des salariés du secteur.

Le 10 juin 2008, les partenaires sociaux agricoles ont signé un accord national sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. C'est un accord unique en son genre. Aucune autre branche professionnelle ne s'est, pour le moment, lancée un tel défi.

Grâce à cet accord, chaque salarié agricole a droit à une couverture sociale complémentaire couvrant tant la prévoyance lourde (décès, incapacité temporaire et incapacité professionnelle permanente) que les frais de santé. Les partenaires sociaux ont arrêté des niveaux de prestations, de coûts et de répartition de la prise en charge en trouvant un équilibre répondant aux différentes attentes des employeurs comme des salariés.

Cependant, conscients du travail qui a pu être fait localement, les partenaires sociaux agricoles ont choisi de laisser un délai d'un an afin de permettre aux négociateurs locaux de se saisir de ce thème. Au 1er janvier 2010, les négociateurs locaux qui n'auraient pas souhaité ou n'auraient pas pu conclure un accord prévoyant un dispositif plus favorable devront appliquer l'accord national et seront obligatoirement couverts par le régime national. En revanche, si l'accord local est plus favorable, il prévaut sur l'accord national.

Avec l'accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008, les partenaires sociaux sont les premiers à aboutir sur ce sujet. Son contenu est intéressant à plusieurs égards :

- il définit le stress et la pénibilité dans des termes acceptables pour les employeurs et avec un certain pragmatisme,
- il imagine un nouveau contrat pour permettre le développement de l'ergonomie,
- il affirme la nécessité de simplifier le contrat de prévention et entrevoit des pistes de réflexions,
- il donne enfin une vraie dimension aux Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT),
- il reconnaît l'égibilité au DIF des formations à la sécurité et à la formation,
- il permet aux seniors reconnus comme ayant été soumis à des emplois pénibles d'aménager leur contrat de travail,
- il institue une Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA).

Enfin, les partenaires sociaux agricoles ont complété leur grille de classification des emplois par un **accord de méthode du 23 avril 2008 sur les classifications des techniciens et agents de maîtrise et cadres**. La complémentarité de ces deux grilles permet d'avoir une progression professionnelle cohérente donnant aux salariés agricoles une véritable vision de leur potentielle évolution professionnelle.

L'existence d'un dialogue social agricole local vivant

En parallèle de cette négociation nationale, évolue tout le dialogue social local que l'on retrouve tant au niveau régional que départemental.

Avec près de 200 conventions collectives départementales et régionales à faire vivre, l'activité des négociateurs est rarement en baisse. Outre les négociations salariales et les nécessaires réactualisations des conventions et accords, les thèmes comme la prévoyance et les classifications sont largement repris dans ces négociations locales.

Sans faire une liste exhaustive des accords conclus en 2008 dans les départements et régions, la FNSEA peut affirmer que la négociation collective s'intensifie et qu'elle est le meilleur outil de gestion de la politique sociale en agriculture.

La FNSEA rappelle que c'est notamment grâce à l'**accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture** que ce maillage de mandataires patronaux actif a pu être maintenu. Conclu dès 1992, cet accord organise la prise en charge de l'indemnisation des participants salariés et employeurs aux réunions de négociation, lorsque ceux-ci sont en activité dans le champ d'application de l'accord collectif ou de la convention collective objet de la négociation.

La représentativité des organisations syndicales de salariés au regard des spécificités agricoles

Enfin, la FNSEA souhaite souligner l'enjeu que représente la réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés pour son dialogue social.

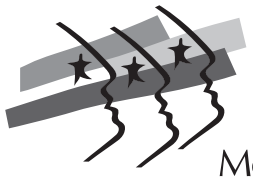
La FNSEA a toujours négocié avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés reconnues jusqu'alors représentatives au niveau

national, c'est-à-dire la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC. Et c'est ainsi que le dialogue social agricole, comme nous l'avons encore démontré en 2008, s'est construit en favorisant la conclusion d'accords avec le plus grand nombre de partenaires. En privilégiant cette approche, le dialogue social agricole se trouve parfaitement conforme aux dispositions contenues dans la dernière loi sur le dialogue social.

Pour autant, la future loi sur la réforme de la représentativité va inévitablement générer des modifications dans la gestion de la négociation pour l'agriculture.

C'est pourquoi la FNSEA tient à rappeler que certains secteurs ont déjà travaillé sur cette notion de représentativité et ont déterminé des critères spécifiques dont les résultats démontrent que si le critère d'élection professionnelle est indiscutablement important, d'autres critères comme la participation et l'animation du dialogue social ont aussi leur place.

Pour la FNSEA, il est capital que toute réforme qui entreprend, notamment, de faire du dialogue social un élément majeur de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, ne doit pas se faire au détriment d'accords collectifs existants particulièrement lorsque ceux-ci respectent l'esprit recherché : déterminer par accord avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés concernées leurs propres modalités d'évaluation de leur représentativité.



CONTRIBUTION DU MEDEF

2008 : UNE ANNÉE EXCEPTIONNELLE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

L'année 2008 a été marquée par la volonté des partenaires sociaux de réformer en profondeur les relations sociales. Cette volonté s'est concrétisée par la signature de six accords interprofessionnels importants, si on y inclut l'accord sur la formation professionnelle signé début 2009.

Ces accords ont un objectif commun qui est de préserver et de renforcer la compétitivité des entreprises tout en améliorant la situation de l'emploi et en développant de nouvelles solidarités.

Un pas significatif vers la flexicurité a été franchi avec l'**Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail**. Les bases d'un nouveau modèle de relations sociales, combinant le besoin de sécurité des salariés et la nécessité d'une gestion plus souple de l'emploi pour les entreprises ont été jetées.

Approuvé par quatre confédérations sur cinq du côté syndical, ce texte démontre la capacité des partenaires sociaux à s'engager à l'issue d'une phase de diagnostic conduite en commun, dans la mise en œuvre de réformes structurelles.

L'Accord du 11 janvier 2008 met en place une réforme en profondeur du marché du travail, notamment en instaurant un mode de rupture du contrat de travail non conflictuel et juridiquement sécurisé. En supprimant les rigidités inhérentes aux autres modes de rupture, il facilite en conséquence les embauches.

Il introduit de nouvelles solidarités en posant, d'une part, les bases de la sécurisation des parcours professionnels (principes de la gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC –, portabilité de certains droits, principes directeurs de la réforme de l'assurance chômage) et en adaptant une série de dispositions en faveur de l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle (prise en compte de la durée des stages dans la période d'essai, assouplissement de l'accès aux prestations du régime d'assurance chômage, etc.).

Cet accord illustre donc la volonté très claire de tous les partenaires sociaux d'avoir une logique commune pour à la fois diminuer les risques à l'embauche pour l'entreprise et diminuer les risques pour le salarié d'être mis à l'écart du marché du travail. À ce titre la démarche est exemplaire.

Mais une politique de réforme structurelle conduite par la voie de la négociation collective ne peut être menée à bien que si les organisations syndicales sont en capacité de s'engager au nom des salariés.

C'est pourquoi il convenait d'ouvrir la négociation sur la représentativité syndicale qui a conduit à l'expression d'un large consensus dans la **Position commune du 9 avril 2008**.

Ce texte constitue le prolongement logique de la Position commune de juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective.

Ce texte jette les bases d'une construction sociale rénovée, au plus près du terrain, en mettant l'entreprise au cœur du nouveau système d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales et en ouvrant le champ de la négociation collective aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

En prévoyant une mise en place progressive des réformes dont ils ont fixé les principes, les partenaires sociaux ont su ménager les transitions qui permettront à chaque organisation de s'adapter à de nouvelles pratiques de la négociation collective et aux nouvelles règles de reconnaissance de la représentativité.

La loi du 20 août 2008 a transposé ces réformes dans le Code du travail.

L'accord du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prolonge la réforme structurelle du marché du travail opérée par l'accord de janvier en mettant en place un dispositif destiné à la fois à permettre au salarié de mieux

maîtriser son parcours professionnel interne ou externe et à l'entreprise de préparer les compétences dont elle aura besoin à moyen terme.

Il s'agit bien, là encore, de mieux gérer l'emploi et de développer la compétitivité par une approche en amont des évolutions.

Cet accord, qui doit faciliter la mobilité des salariés, est de nature à clarifier et à améliorer la réglementation actuelle et les pratiques existantes, en séparant bien la mise en place de la GPEC de la gestion des restructurations.

Il prévoit également pour les salariés qui le souhaitent, la possibilité d'un bilan d'étape professionnel pouvant intervenir tous les cinq ans. Cet aspect de l'accord a fait l'objet d'une négociation qui a abouti à la signature d'un avenant du 3 mars 2009.

Après l'accord du 14 novembre, les partenaires sociaux ont conduit à leur terme trois négociations sur le chômage partiel, l'assurance chômage et la formation professionnelle. Ces trois accords constituent un ensemble cohérent répondant à un triple objectif : d'une part, améliorer les systèmes d'indemnisation et de formation des salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises, d'autre part, simplifier et moderniser les dispositifs existants, et enfin renforcer les solidarités.

L'accord du 15 décembre 2008 sur le chômage partiel augmente de 20 % la prise en charge des heures de chômage partiel (qui passe de 50 % à 60 % de la rémunération) parallèlement à un accroissement par l'État du volume d'heures indemnisables.

Cet accord répond à une situation exceptionnelle d'urgence et renforce la solidarité des entreprises à l'égard des salariés touchés par des réductions d'activité en évitant les licenciements et en améliorant l'indemnisation des heures chômées.

Conjointement, il permet aux entreprises de conserver les compétences dont elles auront besoin une fois les difficultés passées.

L'accord du 23 décembre sur l'assurance chômage simplifie considérablement le dispositif existant en créant une filière unique d'indemnisation et améliore les conditions d'accès à l'indemnisation en faveur d'un grand nombre de demandeurs d'emploi qui n'en bénéficiaient pas jusqu'à présent, notamment les jeunes et les titulaires

d'emplois courts, en abaissant à 4 mois durant les 28 derniers mois, la durée de travail ouvrant droit à une indemnisation.

Il constitue à ce titre un élément fondamental de la sécurisation des parcours professionnels et donc de l'action en faveur de l'emploi.

Parallèlement, **la négociation sur la formation professionnelle** poursuivait deux objectifs : simplifier la formation pour les salariés en activité et apporter des réponses pour les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi.

Ce dernier objectif sera réalisé, notamment, par la mise en place d'un fonds paritaire national de sécurisation des parcours professionnels alimenté par une contribution des organismes collecteurs qui devrait, entre autres, permettre de développer les compétences des salariés les moins qualifiés pendant les périodes de chômage partiel et de faire accéder 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires chaque année à des formations.

L'accord conclu le 7 janvier 2009 instaure également des règles communes de gestion, de transparence et d'évaluation.

L'importance des résultats de la négociation interprofessionnelle nationale en 2008, ainsi brièvement résumée, ne doit pas faire oublier la **vitalité du dialogue social dans les branches** et dans les entreprises, au-delà même de la mise en œuvre des nombreuses obligations légales de négocier.

C'est ainsi que 19 nouveaux accords de branche sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes ont été conclus en 2008 dans des secteurs importants.

CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)

L'UNAPL est heureuse et fière de pouvoir apporter, pour la deuxième année, sa contribution annexée au recueil administratif exhaustif de la négociation collective nationale, au cours de l'année 2008.

Nous espérons que le lecteur trouvera quelque intérêt à lire ces lignes, à côté de la masse d'informations de qualité qu'apporte le rapport officiel. Car nous souhaitons qu'il y trouve la vision du dialogue social dans un secteur d'activités particulier, regroupant des professions réglementées (avec ou sans Ordre), avec des professions non réglementées et, dorénavant, un afflux de nouvelles professions dont l'indépendance et la volonté d'entreprendre sont les caractéristiques premières.

LA BRANCHE RESTE LE NIVEAU JUDICIEUX DE DIALOGUE SOCIAL

L'UNAPL a toujours exprimé, à tous niveaux et devant toutes audiences, que la branche est le niveau judicieux de négociation.

L'effectif modeste des entreprises (3,7 salariés en moyenne lorsque le professionnel libéral est employeur) ; le caractère intellectuel de l'activité imposant un niveau de formation de ces salariés pouvant être le même que celui de l'employeur ; l'implication des uns et des autres dans le service à rendre aux personnes qui sollicitent un soin, un conseil, une prestation ; le peu d'institutions représentatives du personnel (IRP) présentes sur le terrain ; tous ces faits militent pour que la branche (représentants des salariés et des employeurs) soit le lieu d'échange, de travail, de prospective, de conclusion d'accords.

L'importance de la négociation au sein des branches

Que ce soit en commission paritaire (mixte ou pas) ou en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, beaucoup de sujets sont abordés.

Le Comité de suivi des rémunérations, mis en place par les pouvoirs publics, a peu souvent à demander à une branche des explications sur les niveaux salariaux. Même si la progression du SMIC, les dernières années, a eu tendance à écraser les bas niveaux des grilles, les rémunérations ont toujours augmenté, dans le respect du pouvoir d'achat des salariés. Il est remarquable que si, dans certaines branches, aucun des partenaires sociaux n'a demandé l'ouverture de négociations salariales, c'est parce que le niveau général de rémunération pratiqué dans la branche permettait d'attendre, pour avancer sur d'autres sujets.

La formation professionnelle reste un sujet d'importance pour le secteur d'activités. Ceci de manière générale. Mais, il faut faire remarquer que, dès l'année 2008, des professions ont dû se pencher sur son utilisation pour compenser les premiers effets de la crise économique commençante.

La prévoyance est un autre volet important de la négociation de branche. En principe, dans l'adaptation des systèmes préétablis.

Bien que les emplois et les qualifications soient solidement structurés, et de longue date, ces thèmes, indépendamment d'obligations légales ou réglementaires, font partie des éléments suivis par les partenaires sociaux. Notamment parce que de leur qualité dépend la qualité du service rendu par l'entreprise libérale.

Les inquiétudes nées de la loi du 20 août 2008

Si la branche est le lieu judicieux du dialogue social, si celui-ci fonctionne fort correctement dans le secteur, la prééminence donnée, par cette loi, à la négociation en entreprise et, à défaut, dans la branche, inquiète tout le secteur d'activités. Inquiétude que la modestie des effectifs par entreprise, la rareté des institutions représentatives du personnel (IRP), le lien de proximité employeur – salarié dans les TPE libérales, leur culture des rapports sociaux du secteur, rendent parfaitement compréhensible.

Inquiétude plus diffuse créée par les regroupements qui devraient découler de la loi. Avec qui et comment dans les années proches, va-t-on négocier ? Avec quelles expressions (au pluriel) de la représentativité ?

Les inquiétudes nées de la mise a l'écart de l'UNAPL de la négociation interprofessionnelle

Des accords sont conclus en dehors de la présence des représentants des professions libérales. Notamment pour dégager les voies et moyens du dialogue social dans les petites et moyennes entreprises. Alors que 90 % des entreprises libérales sont des TPE. Des TPE de caractéristiques spécifiques, évoquées plus haut, auxquelles on pourrait ajouter des conditions éthiques de l'exercice et de responsabilité des professionnels (employeurs comme salariés).

Il ne faut donc pas s'étonner de la méfiance ou du raidissement du secteur quant aux choix de solutions pouvant s'avérer difficilement ou pas applicables.

Mais, cette mise à l'écart ne saurait limiter ses effets négatifs à ce simple et seul débat. Cette exclusion, négation du dialogue social interprofessionnel au sens le plus large, ne nous semble pas viable à terme. La vraie représentation du monde du travail s'imposera, un jour ou l'autre.

La recherche des transversalités dans les professions libérales

L'UNAPL, soutenue par l'Organisme agréé paritaire collecteur des professions libérales (OPCA PL) et son service de recherche et développement, pousse les feux pour mettre en valeur les transversalités au sein de ses familles traditionnelles (droit, cadre de vie, santé, techniques) ou dans le secteur au sens le plus large. C'est ainsi qu'elle s'honore d'être la seule organisation interprofessionnelle porteuse d'un premier titre interprofessionnel transversal inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle se félicite, d'ailleurs, que les partenaires sociaux dits interprofessionnels aient récemment proposé de mettre en avant de telles certifications, valorisant ainsi le caractère anticipateur de la démarche du secteur libéral.

UPA
Union Professionnelle Artisanale

CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

Représentativité et développement du dialogue social dans les PME

L'UPA n'a pas apposé sa signature à la position dite "commune" du 10 avril 2008 signée par la CGT, la CFDT, le Medef et la CGPME.

Pour autant, elle a largement participé à la négociation et à la concertation qui a suivi, précédant la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Sur le fond, l'UPA approuve les réponses apportées dans la position dite "commune" comme dans la loi en matière de représentativité et de financement des organisations syndicales, les textes apparaissant en effet de nature à légitimer et à renforcer la pratique des relations sociales en France.

En revanche, l'UPA a considéré qu'il était impératif d'agir rapidement et concrètement en faveur du développement du dialogue social dans les petites entreprises regrettant que cette question ait été mise à l'écart de la négociation engagée avant la loi par les partenaires sociaux, occultant du même coup 92 % des entreprises françaises (employant de 1 à 19 salariés).

L'UPA était donc porteuse d'une double revendication en direction du Gouvernement :

- intégrer le développement du dialogue social dans les petites entreprises parmi les objectifs prioritaires de la loi ;
- rendre pleinement applicable l'accord du 12 décembre 2001 pour le développement du dialogue social dans l'artisanat, porteur d'un principe essentiel, celui de la mutualisation du coût et des moyens.

Près de sept ans après la signature de l'accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat entre l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés, et conformément à l'annonce du ministre du Travail, Monsieur Xavier Bertrand au congrès d'octobre 2009 de l'UPA, le Gouvernement a rendu possible la mise en œuvre intégrale d'un dialogue social adapté à l'artisanat.

En effet, alors que les branches professionnelles de l'artisanat de l'alimentation avaient pu appliquer à partir de 2003 l'accord du 12 décembre 2001, les accords de déclinaison relatifs d'une part aux métiers de service et de production, et d'autre part aux entreprises artisanales du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés, étaient restés jusqu'ici lettre morte.

Seul le Medef ayant maintenu son opposition à ces accords lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective du 25 septembre dernier, le Gouvernement a fait paraître (Journal officiel du 6 novembre 2008) les arrêtés d'extension permettant de rendre l'accord-cadre de 2001 applicable à l'ensemble des branches professionnelles relevant de l'UPA et de ses confédérations membres.

L'objectif pour l'UPA est de mettre en place un dispositif externe à l'entreprise, permettant aux employeurs et aux salariés de l'artisanat de s'organiser pour élaborer des solutions adaptées au secteur sur des sujets nombreux, tels que : la gestion des ressources humaines, l'évolution des besoins en compétences et en qualifications, les conditions de travail, la lutte contre les difficultés de recrutement et la valorisation des métiers de l'artisanat, le remplacement des salariés partis en formation ou en représentation…

Seules une globalisation des coûts et une mutualisation des moyens pourraient permettre la mise en œuvre de ce genre de priorités, cela devrait être possible en 2009.

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail constitue un premier pas vers la flexisécurité à la française.

L'UPA se félicite en particulier de la transcription dans le texte de trois revendications qu'elle a portées au nom des entreprises artisanales.

L'allongement de la période d'essai apporte une réponse positive aux chefs d'entreprise qui ont besoin de délais plus importants pour apprécier les qualités professionnelles des salariés nouvellement embauchés.

L'UPA défendait depuis trois ans la nécessité de porter la période d'essai à trois mois renouvelable une fois, idée qui avait été poussée à l'extrême avec la création du contrat nouvelles embauches (CNE). En portant la période d'essai à deux mois (au lieu d'un mois en moyenne pour les salariés non cadres), renouvelable une fois par accord de branche, l'accord tend à sécuriser les employeurs et à favoriser l'emploi. C'est donc un grand pas dans la bonne direction.

En outre, **l'UPA est satisfaite de l'aboutissement d'une disposition que ses représentants avaient spécifiquement revendiquée**. Ainsi, en cas d'inaptitude au travail d'un salarié pour des raisons non professionnelles, l'employeur supportait jusqu'alors une double peine : l'absence du salarié préjudiciable à l'activité des petites entreprises et le poids moral et financier d'un licenciement. Selon les termes de l'accord, l'employeur pourra rompre le contrat de travail sans supporter en plus le poids de son licenciement, les indemnités étant prises en charge par l'Association pour la garantie des salaires (AGS).

Le financement mutualisé du dispositif de prolongement des droits des salariés (complémentaire santé et droit individuel à la formation - DIF) **au-delà de la rupture du contrat de travail, répond à une demande expresse de l'UPA visant à limiter les coûts supportés par les entreprises petites et moyennes**. Ainsi, les partenaires sociaux sont parvenus à un bon compromis en matière de sécurisation des parcours professionnels.

L'UPA se félicite également de la proposition faite au législateur, concernant les conseils de prud'hommes, d'encadrer les dommages et intérêts qui constituent aujourd'hui une source d'insécurité pour les entreprises.

Pour toutes ces raisons, **l'UPA a signé l'accord** qui constitue une première étape dans la modernisation du marché du travail. **Ses représentants ont noté avec satisfaction que ces dispositions ont été transposées dans le Code du travail.**

Les négociations nationales interprofessionnelles relatives à la santé au travail

Pénibilité au travail

Le 17 juillet 2008, les partenaires sociaux se sont retrouvés pour une 18e et dernière séance de négociation sur la pénibilité au travail. À cette occasion, un nouveau texte patronal a été soumis à la discussion paritaire, définissant trois types de pénibilité : les contraintes physiques marquées, l'environnement agressif et les rythmes de travail.

La délégation patronale proposait de permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un allègement de charge de travail qui aurait pu intervenir au plus tôt deux ans avant l'âge auquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, sous la forme : d'une mission de tutorat, d'un passage à mi-temps, ou d'une cessation d'activité anticipée. Bien évidemment, pour accéder à ce dispositif, les salariés devaient remplir plusieurs conditions : notamment un nombre d'années d'activité minimum ainsi qu'une durée d'exposition.

Malgré ces avancées, la négociation sur la pénibilité a butté sur deux points : le financement du dispositif et les conditions d'accès jugées encore trop restrictives par les organisations syndicales de salariés.

L'UPA comme l'ensemble de la délégation patronale ne pouvait, pour sa part, accepter des critères trop larges qui auraient pu conduire *in fine* à une forte probabilité de voir le nombre des départs en retraite anticipée se multiplier dans des secteurs souffrant déjà d'une carence en effectifs qualifiés.

Stress au travail

Indépendamment de la négociation sur la pénibilité, les partenaires sociaux ont ouvert le 7 avril 2008, une négociation sur le "stress au travail" destinée notamment à transcrire en droit français un accord-cadre européen. Le ministre du Travail Xavier Bertrand a toutefois pressé les partenaires sociaux d'aller "au-delà" de la simple transposition européenne.

Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour négocier sur la base d'une traduction de l'accord-cadre européen proposée par la CES (Confédération européenne des syndicats).

Cette négociation a en outre permis d'aboutir à un accord sur les indicateurs de stress, sur une définition du phénomène, ainsi que sur les mesures de prévention à mettre en place. L'UPA ne peut que s'en féliciter, d'autant que l'accord a emporté l'unanimité soit huit signatures.

Médecine du travail – l'ouverture d'une négociation reportée à 2009

Dès 2008, dans le prolongement de la deuxième Conférence tripartite sur les conditions de travail, le ministre du Travail a saisi les partenaires sociaux, en application de la loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social, pour connaître leurs intentions d'engager ou pas une négociation au niveau national interprofessionnel sur la poursuite de la réforme de la médecine du travail.

L'UPA a rappelé son attachement au dialogue social sur toutes les questions touchant aux relations du travail. Elle a donc confirmé qu'elle prendra toutes ses responsabilités sur ce sujet, dans le cadre de la négociation à venir.

En effet, les mesures prises en 2004, et que nous avions alors soutenues, étaient censées en faire des Services pluridisciplinaires, l'objectif étant d'adapter la prestation aux besoins des entreprises qui sont les financeurs exclusifs. Quatre ans après, on est obligé de constater que ces services restent tournés vers une médecine du travail et sont asphyxiés par les visites d'aptitude.

Le service rendu est bien souvent jugé comme n'étant pas à la hauteur des attentes des chefs d'entreprise. Ainsi par exemple, face à un cas d'inaptitude, les chefs d'entreprise restent le plus souvent seuls face un avis d'inaptitude partiel et toutes les conséquences humaines et juridiques négatives que cela entraîne.

Les coûts de ces services sont également discutables : il est anormal qu'à ce jour, pour deux entreprises relevant d'un même secteur, les coûts des Services dont elles relèvent respectivement puissent varier du simple au double (de 70 à 120 euros).

S'ajoute à cela un déficit de médecins du travail.

Tous ces points seront donc débattus en 2009 entre partenaires sociaux et, pour ce qui concerne l'UPA, compte tenu de la taille moyenne des entreprises artisanales, nos doléances seront nombreuses dans le cadre de la négociation.

La négociation nationale interprofessionnelle relative à la Gestion anticipative des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) consiste à anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Après six séances de négociation sur le sujet, les partenaires sociaux sont arrivés à un accord le 14 novembre 2008 qui met donc l'accent sur la gestion et l'anticipation des métiers, des compétences et des qualifications.

Cette négociation a clairement fait ressortir que la GPEC ne relevait pas exclusivement d'une logique de grands groupes mais qu'elle pouvait également intéresser les chefs d'entreprise et salariés de TPE - PME, en particulier dans des métiers en tension. Les **auditions des représentants de l'UPA Pays-de-la-Loire** et des deux rapporteurs de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ont été particulièrement révélatrices à cet égard.

Cet accord prévoit donc, **comme l'UPA le demandait**, que la GPEC devra être tout à la fois :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité ;
- et pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, ce qui doit contribuer à sécuriser leur parcours professionnel.

Comme le souhaitait l'UPA, l'accord va au-delà de la GPEC telle qu'envisagée par le législateur pour les entreprises de plus de 300 salariés. Il met l'accent sans exclusive, sur une nécessaire gestion et anticipation des métiers, des compétences et des qualifications dans les entreprises, quelle que soit leur taille, en envisageant des leviers d'accompagnement pour permettre aux petites et moyennes entre-

prises, aux branches et aux territoires d'engager réellement une telle démarche.

Aussi, **conformément à nos demandes, il crée une dynamique nouvelle d'accompagnement des entreprises dans leur démarche de GPEC**, y compris par les organisations interprofessionnelles territoriales qui auront notamment à mettre en place des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action…).

À ce stade, compte tenu de l'articulation évidente de cette négociation avec les autres négociations en cours (chômage et formation professionnelle), l'entrée en vigueur de cet accord reste étroitement liée aux deux négociations qui ont suivies sur la formation professionnelle et sur le chômage. Il est donc, à ce jour, ouvert à la signature et l'UPA ne manquera pas d'y apposer la sienne.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 23 décembre 2008 relatif a l'indemnisation du chômage

L'UPA a signé **l'accord interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage signé le 24 décembre au matin**.

Les points forts de ce texte pour l'UPA :

Baisse conditionnée des cotisations

Condition *sine qua non* de la signature des trois organisations d'employeurs, une réduction sous condition des **cotisations d'assurance chômage** est programmée par le texte, à compter du 1er juillet 2009.

Les taux de cotisations des employeurs et des salariés seront réduits à effet du 1er janvier et du 1er juillet de chaque année si le résultat d'exploitation du semestre précédent est excédentaire d'au moins 500 millions d'euros. Si pendant les deux ans à venir, l'endettement net de l'Unédic passe sous un montant équivalent à un mois de cotisations, le taux de cotisations sera aussi réduit pour maintenir l'endettement à ce niveau.

La réduction engendrée ne pourra toutefois pas diminuer de plus de 0,5 point le taux global des cotisations par année civile.

Création d'une filière unique d'indemnisation permettant d'ouvrir le régime d'assurance chômage à plus de monde mais pour moins longtemps.

Les quatre filières actuelles d'indemnisation sont remplacées par une filière unique.

• Règles générales :
- la **durée minimale d'affiliation** ouvrant droit à indemnisation sera fixée à quatre mois, contre six actuellement, mais le demandeur d'emploi qui se réinscrira dans les douze mois suivant une première ouverture de droits sur la base de quatre mois, après avoir repris un emploi entre-temps, devra avoir au moins six mois d'affiliation pour percevoir une allocation ;
- la **durée d'indemnisation** sera égale à la durée d'affiliation (principe "un jour cotisé, un jour indemnisé"), sans excéder 24 mois si le chômeur a moins de 50 ans (actuellement, un demandeur d'emploi ayant travaillé 16 mois peut prétendre jusqu'à 23 mois d'indemnisation) ;
- la **période de référence**, sur laquelle seront recherchées les durées d'affiliation et donc les droits à indemnisation, sera fixée à 28 mois.

En élargissant les conditions d'accès des jeunes et des personnes en contrats courts (CDD et Intérim), le nouveau dispositif permettrait à entre 100 000 et 200 000 demandeurs d'emploi de plus de bénéficier de l'assurance chômage, pour un coût estimé entre 270 et 700 millions d'euros, selon les chiffres de l'Unédic.

• Cas particulier des 50 ans et plus :
- la **durée maximale d'indemnisation** sera de 36 mois, comme aujourd'hui, à condition d'avoir travaillé 36 mois (actuellement, une activité de 27 mois suffit à ouvrir une indemnisation maximale de 36 mois) ;
- la **période de référence** sera fixée à 36 mois ;
- l'âge à partir duquel l'indemnisation peut être maintenue jusqu'à liquidation de la retraite à taux plein (au plus tard à 65 ans) sera porté de 60 ans et demi actuellement à 61 ans au 1er janvier 2010.

Nouvelle définition de la perte involontaire d'emploi

La définition de la **perte involontaire d'emploi** propre à ouvrir des **droits à indemnisation** sera réactualisée pour tenir compte de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Pour être admise, la perte d'emploi devra résulter :

- d'un licenciement,
- d'une rupture conventionnelle,
- d'une fin de CDD, dont notamment les contrats à objet défini,
- d'une démission considérée comme légitime,
- ou d'un licenciement pour motif économique.

La négociation nationale interprofessionnelle relative à la formation professionnelle

La négociation relative à la formation professionnelle continue s'est achevée le mercredi 7 janvier 2009, par un accord national interprofessionnel ouvert à la signature sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

L'accord a pour objet essentiel de mettre en œuvre l'article 15 de l'accord du 11 janvier 2008 concernant la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, avec l'ambition de former 500 000 salariés parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires chaque année.

Pour y parvenir, le fonds unique de péréquation (FUP) est transformé en un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) alimenté par une contribution assise sur un pourcentage des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, tant au titre de la professionnalisation, du plan de formation que du congé individuel de formation (CIF). Ce pourcentage ne peut excéder 13 % du montant total de ces obligations, soit un montant maximal de 900 millions d'euros.

L'UPA est particulièrement satisfaite de ces nouvelles mesures pour trois raisons :

- en plus de son nouveau rôle de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi, le FPSPP conserve dans son entier son rôle de péréquation ;
- par la mise en œuvre de l'article 15, les entreprises artisanales, qui emploient largement les publics visés, pourront bénéficier de prises en charge intéressantes ;

- enfin, et ceci est très important, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité être les seuls à contribuer à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, et ont introduit dans le projet d'accord un système de cofinancement entre les différents acteurs.

De plus, l'UPA se satisfait également des nouvelles dispositions de l'accord simplifiant les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par l'ANI du 5 décembre 2003 **sans qu'aucune nouvelle obligation contraignante ne soit imposée aux entreprises.**

En effet,

- les conditions d'accès au fonds de sécurisation sont largement assouplies par rapport aux anciennes règles appliquées au FUP. **À la demande de l'UPA**, l'ancienne règle des 50 % de financement des contrats de professionnalisation pour les jeunes passe à 40 % du montant de 0,50 % et de 0,15 %, déduction faite de la part de la contribution versée au fonds paritaire au financement des contrats de professionnalisation des jeunes et des adultes ou des périodes de professionnalisation ayant pour objectif un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- le plan de formation s'il vise toujours trois objectifs, prévoit désormais deux catégories d'actions lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan, contre trois précédemment : celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ; et celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences .

- les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation pour les publics les plus éloignés de l'emploi, **ce qui est déjà largement réalisé, depuis maintenant plusieurs années, dans les branches de l'artisanat ;**

- une amélioration de la lisibilité des différentes certifications professionnelles et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est prévue. **L'UPA considère en effet, qu'il est nécessaire de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et d'en renforcer la lisibilité et la diffusion ;**

- dans l'optique de la promotion sociale et de développer le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, les partenaires sociaux ont souhaité optimiser le dispositif afin d'adapter les actions prises en charge aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi. **L'UPA y était tout à fait favorable, puisque ces dispositions se combinent parfaitement avec les travaux réalisés actuellement au sein du FUP sur l'amélioration du réseau des fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif) et les réflexions menées sur l'harmonisation des critères de prises en charge;**

- le rôle et les missions des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont précisés. À ce titre, **l'UPA retient avec grand intérêt le rôle accru des missions de proximité des OPCA et l'attention portée à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des TPE - PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Même si, au demeurant, les OPCA de l'artisanat sont largement actifs dans ce domaine.**

Enfin, l'UPA est particulièrement satisfaite des dispositions relatives à une meilleure coordination entre les instances, qu'elle réclame depuis longtemps.

Pour faire suite aux critiques incessantes relatives aux liens existants entre le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le FUP, il devenait nécessaire de bien distinguer les rôles de chacun.

Le suivi d'accords négociés en 2007 : l'accord du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail

La question des licenciements pour inaptitude non professionnelle

Très attendu de l'UPA, reprenant une disposition de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'article 7 de la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail prévoit qu'en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement d'un salarié inapte suite à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle, les indemnités dues au salarié pourront être versées par un fonds de mutualisation auquel l'employeur a souscrit (art. L.1226-4-1 du Code du travail).

La mise en œuvre de cette disposition suppose toutefois, la mise en place du fonds de mutualisation annoncé par l'accord comme par la loi et géré par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances de salariés (AGS).

Malheureusement, en l'état actuel des choses, dans l'attente de la mise en place de ce fonds, les chefs d'entreprise doivent continuer à assumer directement la charge des indemnités de licenciement dues dans ce cadre.

C'est la raison pour laquelle l'UPA demande aujourd'hui au ministère chargé du travail d'envisager avec eux les suites à donner à la loi pour assurer sa pleine effectivité à l'accord y compris sur ce point.

La portabilité des garanties santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail

L'article 14 de l'accord du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail pose le principe de la portabilité des garanties santé et prévoyance en cas de rupture du contrat de travail. Il est prévu à cet effet que :

"Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci [non consécutive à une faute lourde] ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

À cet effet, il est convenu :

- *que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour un durée maximum égale à un tiers de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieur à trois mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. [Pour des raisons techniques de mise en œuvre, cette disposition n'entrera en application que six mois après l'entrée en vigueur du présent accord]*

[…portabilité du DIF]

Pour encourager les mobilités et sécuriser les transitions professionnelles au-delà du présent accord qui constitue une première étape, il sera nécessaire de mettre en place d'autres dispositifs. À cette fin, les parties signataires conviennent de réunir un groupe de travail spécifique."

Toutes les dispositions législatives et réglementaires indispensables à l'application de l'accord ayant été publiées au Journal officiel le 19 juillet 2008, l'ANI est donc entré en vigueur depuis le 19 juillet 2008, pour les entreprises relevant des organisations patronales signataires.

En outre, l'arrêté[1] du 23 juillet 2008 paru le 25 juillet 2008 a étendu nationalement l'accord national : l'ANI est donc entré en vigueur depuis le 26 juillet 2008 pour toutes les entreprises et consécutivement, le droit à portabilité des garanties santé et prévoyance doit entrer en vigueur [6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord] le 26 janvier 2009.

L'article 14 de l'accord prévoit toutefois qu'*"**Il appartiendra aux branches professionnelles** de rechercher :*

- *les aménagements susceptibles d'être éventuellement apportés aux dispositions ci-dessus,*
- *et les possibilités de mise en place de mécanismes de portabilité ou de transférabilité pour d'autres droits tels que les comptes épargne-retraite par exemple.*

Elles ouvriront à cet effet des négociations dans les 12 mois de l'entrée en vigueur du présent accord."

Le texte censé entrer en vigueur dès janvier 2009, renvoie donc à des négociations de branches pour une mise en application effective de la portabilité des droits en matière de santé et prévoyance, d'ici le 19 juillet 2009.

Toutefois, soucieux d'assurer une pleine effectivité de leur accord, pour des raisons techniques de mise en œuvre, tous les signataires de l'ANI ont convenu par avenant, le 12 janvier 2009, que l'obligation de

1) Article 1 : "Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et des décrets n° 2008-715 et n° 2008-716

maintien du bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance pendant une période de chômage, issue de l'article 14 de l'ANI, est reportée au 1er mai 2009 au plus tard.

Partie 2

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES LOIS ISSUES DE LA PROCÉDURE DE CONCERTATION

I. RAPPEL

La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 a introduit dans le Code du travail des procédures de concertation, consultation et information, en partie inspirées de celles qui sont applicables au niveau de l'Union européenne.

- La concertation : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail à savoir les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, il doit, dans un premier temps, se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation se fait sur la base d'un document d'orientation adressé aux organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel, à charge pour ces dernières de dire si elles envisagent ou non de négocier, dans un délai qu'elles indiquent, un accord interprofessionnel (article L.1 du Code du travail).
- La consultation : les textes législatifs et réglementaires élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation, devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social que sont la Commission nationale de la négociation collective, le Comité supérieur de l'emploi et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (article L.2 du Code du travail).
- L'information : il est enfin prévu un rendez-vous annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la Commission nationale de la négociation collective au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations (article L.3 du Code du travail).

II. LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

II.1. La place de la négociation collective dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008

En application de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, les partenaires sociaux ont été invités par le Gouvernement à négocier sur le thème de la modernisation du marché du travail.

Un accord interprofessionnel a ainsi été signé en janvier 2008 par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et quatre des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

Les dix-neuf articles de l'accord sont répartis en deux axes majeurs : faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi (I), et sécuriser le contrat et améliorer le retour à l'emploi (II). Ces deux axes constituent les deux premières parties de l'accord.

Les parties III et IV concernent respectivement la place de la négociation collective et les conditions d'entrée en vigueur.

II.1.1. Les conditions d'entrée en vigueur

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires à l'entrée en vigueur de l'accord ont donné lieu à la loi du 25 juin 2008, à deux décrets (relatifs au montant de l'indemnité de licenciement, à la phase de conciliation prud'homale, à l'indemnisation maladie en cas de carence et aux périodes de consultation du comité d'entreprise dans le cadre du plan de formation) et deux arrêtés (modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle "salariés ordinaires" et "salariés protégés").

Les stipulations de l'ANI qui ne nécessitaient pas de modifications ou précisions législatives ou réglementaires ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 23 juillet 2008 (Journal officiel du 25).

II.1.2. Renvoi à des négociations ultérieures

De nombreux points de l'ANI sont renvoyés à de futures négociations collectives interprofessionnelles, de branche et parfois d'entreprise.

Les questions sur lesquelles les branches auront à négocier sont mentionnées dans l'ANI.

Utilisation responsable des contrats

Il appartient aux branches professionnelles à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire de s'assurer, à partir du rapport prévu à l'article L.2241-1 du Code du travail qu'il est fait appel à ces types de contrats (CDD, intérim, temps partiel) de façon responsable et dans le respect de leur objet.

Embauche des jeunes

Les branches professionnelles rechercheront, en privilégiant la négociation collective, tous les moyens permettant de favoriser l'embauche, prioritairement en CDI, des jeunes ayant accompli un stage, ou exécuté un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de leur ressort.

Période d'essai

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée du stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié, sauf accord collectif (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) plus favorable (L.1221-24).

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra se faire que si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixera les conditions et les durées de renouvellement. Ces durées ne pourront excéder le double des maxima autorisés de la période d'essai (pas plus de quatre mois, renouvellement compris, pour les ouvriers et employés, six mois pour les agents de maîtrise et huit mois pour les cadres).

En ce qui concerne la période d'essai, il convient d'envisager les accords de branche antérieurs à la loi et ceux postérieurs à la loi.

- Conclus avant la loi :
  - les accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la loi et qui fixent des durées plus longues que la loi restent applicables, mais,
  - ceux qui, conclus avant la loi, ont des durées plus courtes ne resteront en vigueur que jusqu'au 30 juin 2009.

- Conclus après la loi :
  - les accords de branches conclus après l'entrée en vigueur de la loi ne peuvent pas avoir des durées plus longues que celles prévues par la loi,

  mais,
  - ils pourraient avoir des durées plus courtes.

Accès au droit

Les branches professionnelles et les entreprises rechercheront les autres assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté, en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

Dans ce cadre les branches professionnelles examineront si, pour tout ou partie de certains droits, il est possible d'apprécier l'ancienneté des salariés dans la branche, en veillant à ne pas, de ce fait, générer des freins à la mobilité ou à l'embauche.

Formation des salariés à temps partiel

Pour permettre aux salariés de développer leur compétence, les branches professionnelles non couvertes par un accord portant sur le même objet, ouvriront, dans les douze mois de l'entrée en application de l'ANI, des négociations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés.

Outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles rechercheront les moyens de développer l'accès à la GPEC dans les entreprises non assujetties à l'obligation de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif. Ils s'attacheront à construire des outils [...] et à mettre en place des Commissions paritaires de suivi de la GPEC.

CDD pour la réalisation d'un objet défini

Le recours à ce type de contrat expérimental (18 à 36 mois pour ingénieurs et cadres) est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou à défaut d'entreprise.

Portabilité

Les branches professionnelles ouvriront dans les 12 mois des négociations pour rechercher des aménagements aux dispositions "déjà portables"

(complémentaire santé et DIF) et rechercher les possibilités de mise en place de dispositif de portabilité ou transférabilité pour d'autres droits tels que compte épargne retraite par exemple.

II.2. Les principales dispositions de la loi

La loi nº 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail procède aux modifications de nature législative rendues nécessaires, en matière de relation du travail, pour la mise en œuvre des clauses de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008.

En neuf articles, la loi apporte des précisions et complète l'accord sur des points essentiels concernant aussi bien le contrat à durée indéterminée que le contrat à durée déterminée. Elle contient également plusieurs autres articles visant tant les salariés que les entreprises en termes d'accès aux droits par les salariés et d'aide aux entreprises obligées de procéder à un licenciement pour inaptitude non professionnelle. Elle abroge également le contrat nouvelles embauches (CNE) et organise la mise en place du portage salarial.

Les nouvelles dispositions relatives au contrat à durée indéterminée (CDI), dont il est précisé qu'il s'agit de la forme normale et générale de la relation de travail, concernent tant l'embauche que la rupture du contrat.

Pour ce qui est de l'embauche, le Code du travail s'est enrichi de huit articles consacrés à la période d'essai qui, sans être obligatoire, devient très encadrée. Ainsi la loi précise l'objet de l'essai, fixe des durées maximales, pose les conditions du renouvellement, prévoit l'articulation des durées avec les accords collectifs et enfin instaure un délai de prévenance.

En matière de rupture du contrat, l'innovation principale porte sur la rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; elle est exclusive du licenciement ou de la démission.

D'autres précisions ont également été apportées concernant la rupture du CDI.

Il est ainsi rappelé que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et être motivé.

Dans le même temps, quel que soit le motif, le montant des indemnités de rupture a été unifié et porté, par décret, à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzièmes de mois par an au-delà de dix ans.

Enfin, deux autres points méritent attention.

En premier lieu la durée d'ancienneté dans l'entreprise ouvrant droit aux indemnités légales de licenciement a été ramenée de deux ans à un an.

En second lieu, le reçu pour solde de tout compte a été rétabli avec un caractère libératoire à six mois.

Les contrats à durée déterminée (CDD) demeurent, avec les contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire, nécessaires pour répondre aux besoins momentanés de main-d'œuvre. Ils devront dorénavant faire l'objet d'une information renforcée du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Il en sera de même avec les contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. L'employeur, lors du rapport annuel exposera les éléments qui l'ont conduit au titre de l'année écoulée à faire appel à ces types de contrats. De même dans le cadre des perspectives de l'année à venir, il fera ressortir les éléments qui pourraient le conduire à utiliser ces mêmes contrats.

Outre cette information renforcée, la loi a transposé les dispositions de l'ANI en créant un nouveau type de CDD, le contrat à objet défini.

La conclusion d'un tel contrat permet l'embauche d'ingénieurs et de cadres pour la réalisation d'un objet défini. Sa durée est de 18 mois minimum et de 36 mois au maximum. Il ne peut pas être renouvelé.

Mis en place à titre expérimental pour cinq ans, il est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou à défaut d'un accord d'entreprise.

Ce contrat est régi par les dispositions applicables aux contrats de travail à durée déterminée, à l'exception des dispositions spécifiques le concernant. Doivent notamment être mentionnés l'intitulé et les références de l'accord collectif qui l'institue, la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu, l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle...

Contrairement au "CDD classique", il peut être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, au bout de

18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion (24e mois). Si c'est l'employeur qui prend l'initiative de cette rupture, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

Par ailleurs deux dispositions particulières, l'une pour les salariés l'autre pour aider petites et moyennes entreprises, méritent d'être signalées.

La première renforce l'accès au droit par les salariés. La condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui ouvre droit au maintien du salaire ou au versement par l'employeur d'indemnité complémentaire aux indemnités journalières en cas de maladie, est abaissée de trois ans à une année. Un décret a parallèlement ramené de onze à sept jours le délai de carence qui déclenche l'indemnisation, hors maladie professionnelle et accident du travail.

La seconde a pour objet d'aider les petites entreprises à faire face à une charge financière importante en cas de licenciement d'un salarié déclaré inapte. Ainsi, il est prévu qu'en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, les indemnités de rupture pourront être payées soit par l'employeur soit par un fonds de mutualisation, géré par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), au titre des garanties souscrites par l'employeur.

Depuis la loi sont parus deux décrets (2008-215 et 2008-216 du 18 juillet 2008), deux arrêtés des 18 et 28 juillet 2008 ainsi que trois circulaires de la Direction générale du travail (DGT) du 17 mars 2009.

II.3. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle

Résultant directement de l'ANI du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail, et codifiée aux articles L.1237-11 à 1237-16 du Code du travail, la rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture du contrat de travail.

Elle offre aux parties du contrat de travail à durée indéterminée la possibilité de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique, constituée notamment d'un ou de plusieurs entretiens entre les deux parties, et de l'homologation de la convention. Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité

préalable suffisante, recherche active d'emploi, etc.), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Dans un souci de simplicité, sur un même formulaire, arrêté par l'Administration, figurent à la fois la convention de rupture et la demande d'homologation ou d'autorisation s'il s'agit d'un salarié protégé.

Les parties ont la faculté de prévoir la date à laquelle elles souhaitent rompre le contrat de travail. Elles sont cependant tenues de respecter le délai de rétractation (quinze jours calendaires) et le délai d'instruction laissé au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (quinze jours ouvrables). Avec les délais d'acheminement, cinq semaines sont généralement nécessaires. À défaut de notification dans le délai de quinze jours imparti à l'Administration, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation "tacite") et l'autorité administrative est dessaisie.

Le rôle de l'autorité administrative est de s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail. Les règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, notamment, doivent être respectées.

Les litiges relatifs à la convention de rupture, homologation ou refus d'homologation, sont, par l'effet d'un "bloc de compétence" institué par le législateur, de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes.

III. LA LOI Nº 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

III.1. Titre I : Rénovation de la démocratie sociale

III.1.1. Contexte et processus de la réforme

La loi du 20 août 2008 opère une refonte profonde des bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel. Les règles en vigueur reposaient sur une représentativité présumée à partir de la liste des cinq organisations syndicales figurant sur l'arrêté ministériel du 31 mars 1966 et sur des critères permettant aux organisations syndicales ne figurant pas sur cette liste de prouver leur représentativité. Ces règles devaient être réactualisées pour prendre en compte l'évolution des forces syndicales aux différents niveaux de négociation, notamment à travers leur audience.

Les réflexions engagées sur ce thème se sont précisées avec la remise au Gouvernement, en mai 2006, du rapport Hadas-Lebel sur la représentativité et le financement des organisations professionnelles et syndicales. Ces réflexions ont fait l'objet d'un avis rendu fin novembre 2006 par le Conseil économique et social.

Des pistes de réforme y étaient proposées sous l'angle de *scenarii* d'adaptation ou de transformation. Parmi les différentes hypothèses envisagées pour la mesure de la représentativité, une représentativité partant du sommet à l'issue de l'organisation d'une grande élection de représentativité nationale *ad hoc*, par exemple, s'opposait à une mesure de représentativité qui partirait du bas, à partir du recueil des résultats des élections professionnelles. La question se posait dans les termes suivants : devait-on opter pour une représentativité "ascendante" ou pour une représentativité "descendante" ?

III.1.2. Engagement de la réforme

Sur le fondement de ces propositions, le Gouvernement a saisi les partenaires sociaux le 18 juin 2007 sur la base d'un document d'orientation évoquant des pistes de réforme de la démocratie sociale, relatives notamment à l'évolution des règles et des critères de représentativité et de validité des accords. Ce document a été complété en décembre 2007 par un second document sur le temps de travail et le financement des organisations syndicales.

Dans ce cadre, une Position commune a été signée le 10 avril 2008 par la CGT, la CFDT, côté syndicats de salariés et par le MEDEF et la CGPME côté organisations d'employeurs. Ce texte n'a donc pas valeur d'accord national interprofessionnel.

III.1.3. Contenu de la loi

Élaborée à partir de la Position commune, la loi du 20 août 2008, dans sa première partie, rénove en profondeur les règles applicables aux organisations syndicales. Elle transforme les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise, et les critères de la représentativité des organisations syndicales en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral. Elle modifie également les modalités d'organisation des élections professionnelles, la négociation collective et la validité des accords. En outre, elle introduit des règles concernant le financement des organisations syndicales. La loi impose des obligations de certification et de publicité des comptes qui concernent les syndicats de salariés comme les organisations d'employeurs à partir d'un seuil de ressources fixé par décret, selon une entrée en vigueur étagée de 2009 à 2012 en fonction de la taille des structures syndicales (syndicat, union locale, fédération, confédération).

À l'exception des dispositions relatives au financement, les nouvelles règles introduites dans le Code du travail ne concernent que les organisations de salariés.

III.1.3.1. Une légitimité accrue tirée des élections et de la mesure de la représentativité

Les critères de représentativité sont actualisés et la loi intègre la jurisprudence pour les préciser. Le premier tour des élections professionnelles est ouvert à tous les syndicats légalement constitués depuis au moins deux ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Il est systématiquement dépouillé et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

La loi organise des modalités spécifiques de représentativité à chaque niveau avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, branche et entreprise. La représentativité aux niveaux supérieurs est acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, dans une logique démocratique ascendante.

Les règles particulières de négociation du protocole préélectoral sont adaptées en conséquence et de nouvelles conditions de conclusion de ce protocole sont introduites.

La loi sécurise la question du vote et de l'éligibilité des salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, en garantissant le droit à participation et le libre choix de la représentation. Ces dispositions ont fait l'objet d'une confirmation explicite par le Conseil constitutionnel.

La loi tient compte du paysage syndical existant, puisqu'elle prévoit des dispositions transitoires progressives en attendant le basculement vers les nouvelles règles de représentativité. Ces dispositions maintiennent de façon provisoire une présomption de représentativité. De même, elles prennent en compte les spécificités de la CFE-CGC pour la catégorie des cadres et celles de la catégorie professionnelle des journalistes.

III.1.3.2. La légitimité à la source de la désignation des acteurs syndicaux et de la négociation collective dont le cadre est aménagé

Les délégués syndicaux, qui restent les principaux interlocuteurs dans l'entreprise, devront faire la preuve de leur audience électorale.

Un nouveau mandat de représentant de la section syndicale est créé. Il permet à une organisation syndicale, dont la représentativité n'est pas encore établie, de représenter la section syndicale dans l'entreprise dans l'attente de la mesure de sa représentativité par l'élection professionnelle. Le syndicat, s'il est légitimé par les élections professionnelles, pourra négocier en nommant un délégué syndical.

En outre, la loi ouvre plus largement la négociation au niveau de l'entreprise avec des élus et des salariés mandatés à compter de 2010 et en fixe les contours tout en pérennisant les dispositions prévues par les accords de branche ouvrant cette possibilité et signés depuis la loi du 4 mai 2004 qui auront été étendus jusqu'au 31 décembre 2009.

Enfin, de nouvelles règles de validité des accords sont introduites aux trois niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise). Tout accord collectif doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins trente pour cent des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages. Ces règles sont entrées en vigueur dès le 1er janvier 2009 pour toutes les entreprises, y compris celles qui n'avaient pas encore organisé d'élections soumises aux

règles de la loi du 20 août 2008. Pour les niveaux branche et national et interprofessionnel elles entreront en vigueur en 2013.

III.2. Titre II : Réforme du temps de travail

III.2.1. Contexte et processus de la réforme

La deuxième partie de la loi du 20 août 2008 s'attache à offrir plus d'espace à la négociation et plus particulièrement à la négociation d'entreprise dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises. Les objectifs majeurs de la loi sont, d'une part, de simplifier les règles applicables et, d'autre part, de permettre aux accords collectifs de déterminer l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat et de gestion du temps.

III.2.2. Engagement de la réforme

Pour promouvoir le dialogue social sur le temps de travail, le document d'orientation du 26 décembre 2007 invitait les partenaires sociaux à repenser la répartition des rôles entre une loi recentrée notamment sur la définition des règles nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et une négociation collective aux prérogatives étendues, notamment en matière de mode de fixation du contingent d'heures supplémentaires et du repos compensateur.

L'article 17 de la Position commune du 9 avril 2008 vise à donner, mais de manière expérimentale et sous condition, plus de place à certains accords d'entreprise pour déroger aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires fixés par des accords de branche signés avant la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La loi ne reprend pas cette réponse très spécifique et expérimentale aux problématiques soulevées par le document d'orientation mais s'inscrit dans la même logique de donner plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche, sur le sujet du contingent comme, plus généralement, sur celui de l'aménagement du temps de travail.

III.2.3. Contenu de la loi

Donner plus de place à l'accord, et au premier chef à l'accord d'entreprise, doit permettre l'adaptation du temps de travail aux préoccupations sociales et économiques, dans le respect des règles d'ordre public. Pour répondre aux besoins tant des entreprises – en matière de

développement économique – que des salariés – en matière de pouvoir d'achat et d'articulation des temps de vie – la détermination du temps de travail et son organisation doivent être fixées au plus près du niveau où les décisions s'appliquent. Cette évolution est d'autant plus possible qu'elle s'accompagne d'une réforme visant à renforcer la légitimité des acteurs et des accords.

Les niveaux respectifs de la loi et de la négociation ont été redéfinis et la négociation d'entreprise prime désormais sur la négociation de branche. La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs est conservée dans la loi et la durée légale est maintenue à 35 heures pour garantir le pouvoir d'achat.

III.2.3.1. La protection de la santé des salariés garantie par la loi

Au nom de l'ordre public social, aucune des prescriptions limitant les durées maximales n'a été modifiée. De même, les repos compensateurs, les congés payés et les jours fériés ne sont pas affectés. La durée minimale d'emploi auprès d'un même employeur pour bénéficier de congés payés est même raccourcie (passage d'un mois de travail effectif à dix jours).

III.2.3.2. La pérennisation des mesures en faveur du pouvoir d'achat

En maintenant la durée légale, la loi N° 2008-789 du 20 août 2008 permet la pleine application de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) qui prévoit l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des personnes physiques pour les heures supplémentaires accomplies à compter du 1er octobre 2007. À la suite de la loi TEPA et celle pour le pouvoir d'achat (8 février 2008), elle reprend le principe d'un accès direct du salarié à certains dispositifs afin de lui permettre de mieux arbitrer entre ses différents temps de vie en fonction de ses besoins en temps et en argent.

Pour les entreprises qui concluront des accords organisant le temps de travail sur tout ou partie de l'année, l'article 81 quater du Code général des impôts est adapté pour permettre le bénéfice des exonérations relevant de la loi TEPA. Pour autant, pour les entreprises qui sont satisfaites de leur organisation du temps de travail et ne souhaitent pas renégocier leur accord, les exonérations acquises sont maintenues.

La modification de l'article L.3153-1 du Code du travail, relatif au compte épargne temps, permet à un salarié d'utiliser, en accord avec son employeur, les droits affectés sur un compte pour compléter sa rémunération. Cette possibilité est directement accessible au salarié qui peut exprimer son souhait auprès de son employeur.

III.2.3.3. Une plus grande place laissée à la négociation collective

La durée du travail est, depuis plusieurs années, un domaine dans lequel la majorité des règles est négociable, c'est-à-dire en capacité d'être déterminée, à partir d'un encadrement législatif et réglementaire, par les branches et les entreprises. Pour autant, cette possibilité de négocier s'est accompagnée d'une densification et d'une complexification de la norme dont il a résulté une compréhension et une lisibilité imparfaites de la règle. Le Gouvernement et le législateur ont souhaité revenir à des dispositions plus lisibles basées sur une hiérarchie des normes plus claire, en conservant la fixation des principes et de l'encadrement de l'organisation du temps de travail par la loi et le règlement, et en donnant à l'entreprise la possibilité de mettre en œuvre cette organisation du temps de travail.

Ainsi, si la loi définit les heures supplémentaires et exige des contreparties au profit des salariés, la définition du niveau du contingent et des contreparties effectivement accordées relève de la négociation au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche. La même logique se retrouve dans les dispositions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail et dans celles relatives au compte épargne temps.

Enfin, pour donner à la négociation collective toute sa place, certains dispositifs ne sont accessibles qu'à travers la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Tel est le cas, par exemple, du recours à des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année, de la création d'un compte épargne temps ou encore de la mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. De même, une entreprise qui choisirait d'aménager ses horaires sur une année ne pourrait le faire que dans le cadre d'un accord collectif, le décret supplétif ne prévoyant qu'un aménagement sur une durée d'au plus quatre semaines (voir Partie 3 La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail).

LE NOUVEAU CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : NOUVELLES RÈGLES, NOUVEAUX ACTEURS

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail s'inscrit dans un cadre de dynamique nouvelle donnée à la négociation collective et au dialogue social.

Cette importance donnée à la négociation collective nécessitait d'assurer la légitimité des acteurs sociaux et de leurs accords aux différents niveaux. C'est pourquoi, cette légitimité résulte de l'application de critères objectifs liés aux élections professionnelles et à l'activité réelle au sein de l'entreprise la représentativité étant mesurée à ce niveau, au plus près des salariés. Le critère central est constitué par les suffrages exprimés par les salariés.

I. CRITÈRES ET MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Les anciens critères de représentativité

Les anciens critères de représentativité de l'ancien article L.2121-1 du Code du travail étaient les suivants :

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;
- l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Ils étaient complétés par les critères de l'influence et de l'audience dégagés par la jurisprudence.

Les nouveaux critères de représentativité

Les critères de représentativité ont été redéfinis. Désormais un syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire à l'ensemble des critères de représentativité suivants (article L.2121-1 du Code du travail) :

- le respect les valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- l'ancienneté d'au moins deux ans dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- l'audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ces critères requis au niveau de l'entreprise le sont également au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel avec un seuil d'audience fixé à 8 %[1] des suffrages consolidés au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel. En outre, un critère supplémentaire spécifique à chaque niveau est requis, l'implantation territoriale équilibrée au sein de la branche d'une part et la représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services au niveau national et interprofessionnel, d'autre part.

La présomption irréfragable de représentativité est abandonnée. Désormais la représentativité est mesurée notamment à travers l'audience. C'est le premier tour des élections professionnelles qui est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. La mesure s'effectue à chaque nouveau cycle : lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (soit selon une périodicité variant de deux à quatre ans) et tous les quatre ans au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

La légitimité ne se limite pas à l'organisation syndicale. Elle rejaillit également sur les acteurs, les règles de validation des accords conclus et consacre la place de plus en plus grande donnée à la négociation collective.

1) Les signataires de la Position commune ont fixé le seuil à 8 % à ces niveaux comme une première étape avant le passage au seuil de 10 %.

Mesure de l'audience pour la représentativité syndicale (MARS)

Les résultats aux élections professionnelles dans les entreprises conditionnent la représentativité des organisations professionnelles de salariés aux trois niveaux de négociation : dès l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 pour l'entreprise, en 2013 pour la branche et l'interprofessionnel.

Le dispositif de remontées des résultats des élections est organisé par le ministre chargé du Travail, et doit revêtir un caractère d'exhaustivité, présenter une fiabilité maximale et être réalisé dans la plus grande transparence.

Les premiers résultats concernant la représentativité des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel doivent, en application de la loi, être produits en 2013 au plus tard. Ils seront alors présentés par le ministre en charge du Travail au Haut conseil du dialogue social. Cette opération sera réalisée tous les quatre ans, durée d'un cycle électoral complet.

Des dispositions particulières pour mesurer l'audience dans des branches composées d'entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles, doivent intervenir suite à une négociation interprofessionnelle sur ce sujet qui doit aboutir avant le 30 juin 2009.

Le Haut conseil du dialogue social : rôle et composition

Le Haut conseil du dialogue social a été institué par la loi du 20 août 2008.

Il comprend :

1. cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations. Des représentants suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;
2. trois représentants du ministre chargé du Travail ;
3. trois personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du Travail (une de ces personnes, désignée par le Premier ministre, présidera les séances du Haut conseil). Les membres du Haut conseil du dialogue social sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

Il donne un avis sur la base duquel le ministre arrête pour quatre ans la liste des organisations syndicales représentatives.

Lors de l'installation du Haut conseil par le ministre chargé du Travail, le 5 mars 2009, ce dernier a demandé que le dispositif "Mars" soit établi en concertation étroite avec le Haut conseil.

II. LE DIALOGUE SOCIAL ET SES ACTEURS

II.1. Le délégué syndical reste le négociateur légitime au sein de l'entreprise

Le délégué syndical est le représentant du syndicat représentatif et doit avoir lui-même recueilli individuellement 10 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles pour être valablement désigné.

Il détient le pouvoir de négociation. Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, il est le seul interlocuteur possible.

II.2. Des possibilités de négociation encadrées en l'absence de délégué syndical

Jusqu'au 31 décembre 2009, la négociation et la conclusion d'accords avec les élus et les salariés mandatés est possible, à condition qu'un accord collectif de branche étendu avant le 31 décembre 2009 ouvre cette possibilité en en prévoyant les modalités.

À partir du 1er janvier 2010, pour toutes les entreprises qui ne seraient pas déjà couvertes par un accord collectif de branche étendu, la négociation et la conclusion d'accords avec les élus sont permises dans les entreprises de moins de 200 salariés et avec les salariés mandatés dans toutes les entreprises dans lesquelles l'absence d'élus est constatée par un procès-verbal de carence. La loi, reprenant la Position commune, a réservé le pouvoir de négociation de ces acteurs à "des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif[2], à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21" du Code du travail. Sont donc exclus les accords dits de méthode pouvant prévoir des dispositions d'information et consultation du comité d'entreprise dérogatoires.

À titre exceptionnel, le représentant de la section syndicale, nouvel acteur syndical non représentatif peut négocier et conclure des accords lorsqu'aucun autre mode de négociation ne trouve à s'appliquer, avec des conditions de négociation strictement encadrées.

2) "à la mise en œuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif"

II.3. Les règles de validité des accords collectifs reposent sur une validation par les suffrages des salariés

Pour signer valablement un accord collectif, le ou les délégués syndicaux dans l'entreprise ou les organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux supérieurs doivent totaliser seuls ou à plusieurs 30 % des suffrages des salariés. Cette règle est la première étape[3] avant de passer à la majorité d'engagement. Elle est posée pour tous les niveaux et s'applique dès le 1er janvier 2009 pour tous les accords collectifs d'entreprise. Elle s'appliquera à l'issue d'un cycle électoral de quatre ans pour les niveaux branche et national et interprofessionnel.

Dans certaines entreprises, toutefois, il y a eu carence de candidature au premier tour ou absence de quorum et donc absence de dépouillement des suffrages du premier tour. Il est dès lors impossible de mesurer les 30 % et les 50 % et de déterminer la validité d'un accord collectif. Un amendement à la proposition de loi de simplification du droit a été adopté en première lecture au Sénat le 24 mars 2009[4]. Il complète l'article 12 de la loi du 20 août 2008 pour prévoir la validation, par référendum, de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu pendant la période transitoire précédant la première élection professionnelle en cas de carence ou d'absence de dépouillement du premier tour rendant impossible le calcul des suffrages obtenus par le ou les délégués syndicaux signataires.

Les accords collectifs d'entreprise signés par des élus doivent l'être par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés. Ils doivent ensuite être validés par une Commission paritaire de branche.

Les accords collectifs signés par un salarié mandaté ou par un représentant de la section syndicale doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

3) Les signataires de la Position commune ont souhaité s'inscrire dans une perspective de conclusion d'accords majoritaires à tous les niveaux mais de manière progressive.
4) État d'avancement des travaux parlementaires connus au 31 mars 2009.

II.4. Une légitimité qui accompagne la place donnée à la négociation collective d'entreprise dans certains cas

Une place prépondérante est donnée à la négociation collective. C'est ainsi, par exemple, que dans la seconde partie de la loi, le législateur a pris l'initiative de modifier des dispositions en matière de durée du travail pour conférer un rôle central à l'accord collectif et notamment à l'accord d'entreprise pour l'aménagement du temps de travail.

En ce domaine, la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles est même modifiée en faisant prévaloir :

- les accords d'entreprise sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi, comme le confirme explicitement la décision du Conseil constitutionnel, rendue sur ce texte le 7 août 2008, qui valide cette nouvelle hiérarchie ;
- la négociation sur les dispositions réglementaires qui n'interviendront qu'à titre subsidiaire.

III. GARANTIR LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES SALARIÉS

Face à des bouleversements majeurs, la loi met en place des dispositions qui garantissent la continuité du dialogue social et de la couverture conventionnelle des salariés.

III.1. Les mesures transitoires

La mise en œuvre des nouvelles règles de représentativité est progressive.

Ces règles commencent à s'appliquer dans l'entreprise, au fur et à mesure de l'organisation des élections professionnelles, selon les nouvelles règles introduites par la loi du 20 août 2008 et du recueil des suffrages exprimés par les salariés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le quorum.

Pour assurer la continuité du dialogue social et de la vie syndicale dans l'entreprise, la loi a prévu des règles transitoires destinées à s'appliquer pendant la période qui couvre la durée d'un cycle électoral, c'est-à-dire tant que l'entreprise n'a pas renouvelé ses institutions représentatives du personnel.

Une présomption simple de représentativité est maintenue pour les organisations syndicales qui bénéficiaient de la représentativité de droit. Cette présomption n'étant plus irréfragable, leur représentativité peut donc être contestée. Dans le même esprit, les mandats des délégués syndicaux désignés avant la loi du 20 août 2008 subsistent jusqu'à l'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise ; des délégués syndicaux peuvent être désignés pendant cette période, sur le fondement des règles anciennes.

Pour les niveaux de la branche et interprofessionnel et national, cette présomption simple de représentativité est maintenue jusqu'en 2013[5], année au cours de laquelle la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel sera arrêtée par le ministre en charge du Travail.

III.2. Des règles spécifiques de dénonciation et de mise en cause

Le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité. En effet, tous les quatre ans, en fonction des résultats des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs, à quelque niveau que l'on se place, risque d'être changée.

Ainsi, l'application des nouvelles règles de représentativité pourrait entraîner la perte de représentativité d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires à tout moment, c'est-à-dire lors de la première nouvelle mesure de l'audience ou lors d'un renouvellement ultérieur de la mesure de l'audience.

Or, selon les règles de droit commun, la dénonciation[6] est réservée, soit à la totalité des organisations syndicales de salariés signataires du texte, soit à la totalité des organisations d'employeurs signataires de ce texte.

---

5) Au niveau de la branche, à compter de 2013 et pendant un cycle de quatre ans, une seconde période de maintien d'une présomption simple de représentativité est prévue sur la base de la nouvelle liste (fixée en 2013) des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

6) La dénonciation a comme conséquence d'entraîner la perte d'effet du texte.

Il est devenu nécessaire, dans ce nouveau contexte, de prévoir des dispositions garantissant le caractère exceptionnel de la dénonciation pour pallier la disparition éventuelle d'organisations syndicales signataires et empêcher dans cette hypothèse qu'un texte conventionnel cesse de produire effet par la seule dénonciation d'un ou de plusieurs syndicats devenus minoritaires, alors que de nouveaux syndicats sont devenus représentatifs.

C'est pourquoi l'article L.2261-10 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane, côté salarié, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III."

De même, l'application des nouvelles règles de représentativité pourrait, dans certains cas, entraîner la perte de représentativité de toutes les organisations syndicales signataires d'un texte lors du renouvellement de la mesure de l'audience.

L'article L.2261-14 du Code du travail cite comme évènement déclencheur de la mise en cause d'une convention ou d'un accord collectif notamment la fusion, la scission ou le changement d'activité. La jurisprudence, interprétant cet article, a considéré qu'un texte pouvait être mis en cause en raison de la disparition/dissolution des organisations patronales signataires de l'accord (Cass. Soc. 16 mars 1995, Cass. Soc. 14 décembre 2005).

C'est pourquoi la loi du 20 août 2008 complète l'article L.2261-14 pour éviter cette interprétation dans le cas de la perte de représentativité de toutes les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord et précise que, dans ce cas, elle ne peut constituer une mise en cause de l'accord.

ACTION, IMPLICATION DE L'ÉTAT

I. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS

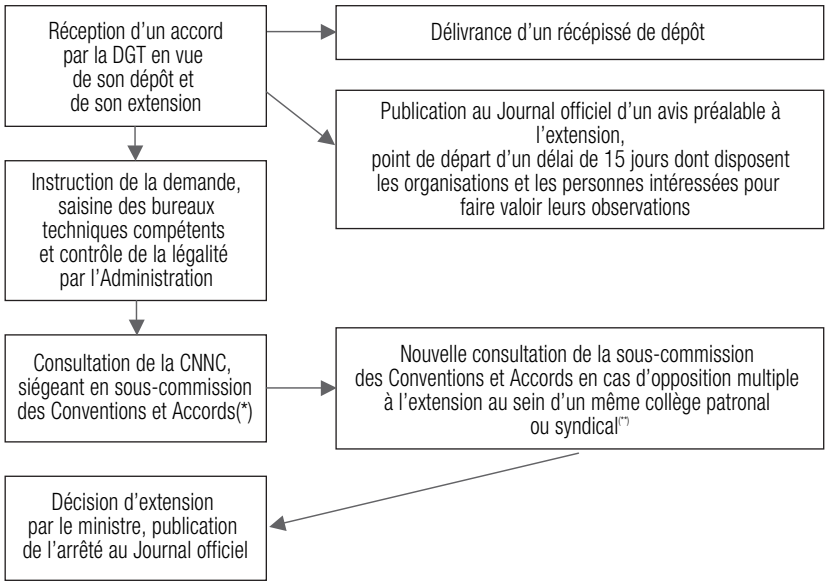
I.1. La sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC : un dynamisme de la négociation soutenu en 2008 confirmant la tendance antérieure

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie cinq fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. Cette sous-commission a, par ailleurs, été consultée 16 fois dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

I.1.1. L'extension et l'élargissement des textes conventionnels

La procédure d'extension

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel ou interministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. L'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre (article L.2261-24 du Code du travail).



(*) La sous-commission des Conventions et Accords se réunit tous les deux mois environ. Elle est consultée selon une procédure spécifique accélérée (PA) pour les avenants salariaux qui lui sont transmis périodiquement par courrier.
(**) Si la double opposition à l'extension est maintenue à l'occasion de ce second passage, le ministre peut décider l'extension au vu du nouvel avis.

L'extension d'un texte de rattachement (avenant par exemple) n'est possible que si le texte de base (convention collective, accord interprofessionnel ou professionnel) a préalablement été étendu. Tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial : soit celui du texte auquel il est rattaché, soit un champ d'application spécifique s'il s'agit d'un accord professionnel.

La procédure d'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable à un secteur professionnel ou géographique une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial. Elle intervient à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou à l'initiative du ministre, en cas de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé.

I.1.2. Un dynamisme de la négociation soutenu en 2008 confirmant la tendance antérieure

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie sept fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. Elle s'est par ailleurs réunie deux fois pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires.

Cette sous-commission a, par ailleurs, été consultée 16 fois dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires. Une consultation supplémentaire en PA a été programmée en juillet afin de ne pas retarder les textes déposés au cours de l'été. Ils étaient, auparavant, examinés lors de la session de rentrée. Cette procédure permet donc un meilleur lissage sur l'année de l'examen des accords salariaux.

I.1.2.1. Un nombre de demandes d'extension élevé et en progression constante depuis quatre ans

En 2008, 1 016 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre traduit une nouvelle hausse des demandes d'extension (+ 8,5 %), après une augmentation de 50 % entre 2002 et 2005 et une stabilisation sur la période 2006-2007.

Le nombre d'accords de salaires examinés en procédure accélérée qui, après une période de hausse, s'était stabilisé les deux années précédentes (449 en 2006, 436 en 2007), est passé à 497 en 2008, soit une hausse de 14 %. Les demandes d'extension portant sur les autres thèmes, soumises à la procédure normale (PN) ont connu une hausse de 3,8 %.

Nombre de demandes d'extension de 2003 à 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de demandes d'extension	668	789	940	930	937	1 016

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Pour autant, malgré cet accroissement du nombre d'accords déposés, le nombre de textes en cours d'examen ("stock") reste au-dessous de la barre des 100 : il s'élevait, à la fin de l'année 2008, à 90 dossiers.

I.1.2.2. Une tendance au ralentissement de la hausse du nombre de textes étendus

Au cours de l'année 2008, 966 textes ont été étendus contre 942 en 2007, soit une progression de 2,5 %. Ce chiffre indique une augmentation moindre du nombre de textes étendus par rapport aux deux dernières années (+ 20 % en 2006 et + 3,5 % en 2007).

Cette légère augmentation s'explique par une stagnation du nombre d'accords salaires étendus (- 1,4 %) après une forte hausse en 2007 (+ 23,5 %), et une légère augmentation pour les accords portant sur les autres thèmes de négociation (+ 6,6 %). Il faut également relever la réduction, à la fin de l'année 2008, des textes déposés en vue de leur extension : ce nombre s'est en effet fortement réduit au cours du dernier trimestre 2008 (191 textes ont été déposés au cours de cette période alors que leur nombre s'élevait à 248 pour la même période en 2007).

Nombre de textes étendus entre 2003 et 2008 selon le type de procédure

	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
Textes	**PA**	**PN**	**PA**	**PN**	**PA**	**PN**	**PA**	**PN**	**PA**	**PN**	**PA**	**PN**
nationaux	132	278	167	370	159	366	189	429	262	339	246	374
régionaux	71	45	96	47	110	55	124	53	145	77	152	83
départementaux et locaux	51	25	61	47	52	16	82	34	81	38	84	27
Sous-totaux	**254**	**348**	**324**	**464**	**321**	**437**	**395**	**516**	**488**	**454**	**482**	**484**
Total général	**602**		**788**		**758**		**911**		**942**		**966**	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
PA : procédure accélérée - PN : procédure normale

I.1.3. Délai d'extension

Le délai d'extension des conventions et accords a diminué cette année d'environ 15 jours par rapport à l'année 2007. En moyenne, en 2008, l'instruction d'une demande d'extension a demandé 102 jours entre la réception de la demande, l'examen de celle-ci, la consultation de la sous-commission des Conventions et Accords et la signature de l'arrêté d'extension. Ce délai, qui correspond à moins de quatre mois, est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du Code du travail.

Le délai moyen d'extension de 2008 a confirmé la forte baisse initiée en 2007 alors même que le nombre de demandes d'extension progressait de 8,5 %. Ce résultat s'explique par une maîtrise plus affirmée des nouveaux outils et procédures mis en place depuis 2006. Le rapprochement des procédures de dépôt et d'extension des accords collectifs a eu un effet global de réduction des délais de traitement des demandes d'extension. La mise en place d'une dématérialisation de la procédure permettant le transfert, sous format numérique, des textes proposés à l'extension et l'usage de l'outil SOLON (Système d'organisa-

tion en ligne des opérations normatives) dans la transmission des arrêtés d'extension au Journal officiel ont accentué cette tendance.

Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2003 à 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PN	163	146	146	176	149	134
PA	112	97	100	121	89	70
Global	**140**	**125**	**127**	**152**	**117**	**102**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
Lecture : en 2008, il s'écoule en moyenne 134 jours entre le dépôt d'une demande d'extension et la publication de l'arrêté au JO dans le cadre d'une procédure normale (PN), 70 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (PA), soit 102 jours tous textes confondus.

I.1.4. La procédure d'élargissement

Sur les 988 textes étendus en 2008, 41 ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux. Ces textes sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche de l'*architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

I.1.5. La sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC : un lieu d'observation de la négociation de branche et d'accompagnement de la doctrine de droit conventionnel

En 2008, la sous-commission a été consultée sur l'extension de 981 textes. C'est la troisième année consécutive que la sous-commission est consultée sur un nombre aussi important de textes.

722 textes ont reçu un avis favorable unanime à leur demande d'extension, soit 73,6 % de l'ensemble des textes présentés en sous-commission.

11 textes ont fait l'objet d'une opposition multiple au sein d'un même collège patronal ou syndical (soit 1,1 % du total des textes examinés). L'opposition à l'extension manifestée par au moins deux organisations membres de la sous-commission appartenant au même collège donne lieu à une seconde consultation de la sous-commission, sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause, les motifs d'opposition et la réponse que ces derniers appellent de la part de l'Administration ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Résultats de la consultation des membres de la sous-commission des Conventions et Accords (en %)

Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet…	2003	2004	2005	2006	2007	2008
d'un avis favorable unanime	60,8	60,3	66,5	74,6	74,4	73,6
d'une opposition multiple	5,8	4,1	1,1	1,0	1,0	1,1

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (Extension)

Parmi les oppositions multiples, on note particulièrement :

- la double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'avenant nº 3 du 16 janvier 2008 à l'accord RTT du transport sanitaire du 4 mai 2000 dans les *transports routiers* ;
- la double opposition du MEDEF et de la CGPME à l'extension de l'avenant nº 25 du 11 mai 2007 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*.

Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2008

	Oppositions simples exprimées en procédure accélérée	Oppositions simples exprimées en sous-commission	Oppositions exprimées dans le cadre d'une opposition multiple	Décompte total des oppositions
CGT	61	16	10	87
CFDT	0	0	0	0
CGT-FO	0	16	10	26
CFTC	29	0	0	29
CFE-CGC	0	0	0	0
MEDEF	0	0	1	1
CGPME	0	1	1	2
UPA	0	2	0	2
UNAPL	0	0	0	0
TOTAUX	**90**	**35**	**22**	**147**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (Extension)

Proportion d'opposition de chaque organisation* (en %)

	2005	2006	2007	2008
CGT	24,3	14,2	13,7	8,9
CFDT	0,2	0,0	0,0	0,0
CGT-FO	3,0	1,7	1,3	2,7
CFTC	0,0	0,0	1,0	3,0
CFE-CGC	0,6	0,1	0,1	0,0
MEDEF	0,4	0,7	0,3	0,1
CGPME	0,5	0,5	0,4	0,2
UPA	0,4	0,2	0,6	0,2
UNAPL	0,1	0,0	0,3	0,0

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (Extension)
** Nombre d'oppositions exprimées par une organisation rapporté au nombre total des textes examinés par la sous-commission.*
Lecture : en moyenne, sur 100 textes examinés, la CFTC s'est opposée trois fois à l'extension en 2008.

I.2. La sous-commission des Salaires de la CNNC

Le comité de suivi de la négociation salariale de branche, constitué au sein de la sous-commission des Salaires, s'est réuni deux fois, le 8 février et le 9 juin 2008.

Ces réunions ont fait suite à l'opération de relance de la négociation salariale de branche enclenchée en mars 2005. Elles se sont inscrites également dans le contexte des négociations en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (Cf. Partie 3 de ce bilan).

Le comité de suivi a examiné le bilan de la négociation salariale dans les branches professionnelles, et tout particulièrement dans celles ayant des bas de grilles démarrant en dessous du SMIC.

I.3. Les observations marquantes de l'Administration pour l'année 2008

Les observations de l'Administration

Quatre types d'observations sont formulées par l'Administration et soumis à l'avis des membres de la sous-commission des Conventions et accords :

- l'appel à l'attention des partenaires sociaux sur certains points (erreur matérielle, politiques publiques, etc.) ;
- l'extension de la convention ou de l'accord, sous réserve de l'application de dispositions légales ou réglementaires en vigueur, dans le cas où les clauses s'avèrent ambiguës ou incomplètes ;
- l'extension de la convention ou de l'accord, à l'exclusion de certaines de ses clauses, en raison de leur contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur ;
- le renvoi à la négociation du texte soumis à l'extension.

Les exclusions et les réserves figurent dans l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord. L'appel à l'attention des partenaires sociaux n'apparaît pas, quant à lui, dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification dudit arrêté, adressée à l'organisation qui a demandé l'extension.

I.3.1. Extension des accords de branches relatifs au financement du paritarisme, déclinant l'accord dit "UPA"

À l'occasion de l'examen, en juillet 2008, du projet de loi sur la démocratie sociale et le temps de travail, le ministre chargé du Travail a fait part de sa volonté de mettre fin rapidement aux litiges relatifs à "l'accord UPA" de 2001 (accord du 12 décembre 2001, relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat). Le ministre considérait en effet que la fin de ces litiges était de nature à favoriser le nécessaire engagement d'une négociation sur le dialogue social dans les très petites entreprises, notamment sur l'aspect de son financement.

Dans ce contexte, lors de la sous-commission des Conventions et Accords du 25 septembre 2008, quatre accords sur le financement du paritarisme déclinant l'accord UPA ont été présentés à l'extension :

- deux textes ont été présentés et étendus sans observations (*entretien des textiles* et *métiers de services et de production*) ;
- les avenants des branches du bâtiment et de la *poissonnerie* ont fait, quant à eux, l'objet d'une réserve fondée sur le principe d'égalité à valeur constitutionnelle. Cette réserve résulte de l'article 6 de la

Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 10 octobre 2007) : la part versée au titre du financement du paritarisme doit être répartie entre l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de ces avenants.

1.3.2 Reconnaissance par le Conseil d'État du refus d'extension fondé sur un motif d'intérêt général

Dans le cadre du plan "Seniors", le ministre chargé du Travail avait refusé d'étendre un accord relatif à la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans (*prestataires de services du secteur tertiaire*). Cette décision avait été contestée, au motif que l'accord remplissait les conditions légales pour pouvoir être étendu et ne laissait donc à l'Administration aucune marge d'appréciation sur l'opportunité d'étendre ou non l'accord.

Le Conseil d'État a considéré, dans sa décision rendue le 21 novembre 2008, que "pour refuser la décision attaquée d'étendre cet accord, le ministre s'est fondé sur l'intérêt général qui s'attache à favoriser le maintien dans l'emploi des "seniors", conformément au plan d'action que le Gouvernement avait annoncé le 6 juin 2006 ; qu'en se fondant sur un tel motif, et alors même que la conclusion de l'accord en cause avait été rendue possible par l'article 16 de la loi du 21 août 2003, le ministre n'a pas fait une inexacte application du pouvoir qu'il tient du premier alinéa de l'article L.2261-15 du Code du travail".

Le Conseil d'État reconnaît à l'État la faculté de refuser l'extension pour un motif d'intérêt général. L'exercice de cette faculté est soumis au contrôle du juge. La Haute Juridiction tranche ainsi explicitement une question importante de doctrine dans le droit de la négociation collective.

I.3.3. Premières observations procédant de la mise en œuvre de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008

La loi du 25 juin 2008 vise, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) dont elle procède, à faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi, sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi des salariés. Elle fixe notamment les durées maximales des périodes d'essai par catégories ainsi que les conditions et procédures relatives à leur renouvellement.

L'examen de plusieurs textes conventionnels a été l'occasion d'élaborer, au cours du second semestre 2008, la doctrine de l'Administration au regard de l'application de cette loi, notamment sur la question des durées de préavis de rupture du contrat de travail.

La loi de modernisation du marché du travail complète le Code du travail par une section relative à la période d'essai. L'application des dispositions des articles relatifs au délai de prévenance (L.1221-25 et L.1221-26) et à la durée de la période d'essai (L.1221-19) a donné lieu à des avis de la sous-commission. Les mesures transitoires prévues par l'article 2 II de la loi ont également un impact sur ces avis.

I.3.3.1. Délai de prévenance pendant la période d'essai

Certains textes conventionnels, négociés et conclus avant la promulgation de la loi, prévoyaient que, pendant la période d'essai, la durée du préavis réciproque était de deux semaines après le premier mois. Or, en application des dispositions de l'article L.1221-26 du Code du travail, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance ne peut pas dépasser 48 heures. Par conséquent, de telles mentions, en fonction des caractéristiques des stipulations concernées, ont été exclues ou ont fait l'objet de réserves.

Un texte conventionnel prévoyait par ailleurs qu'en cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis réciproque de deux jours ouvrés minimum soit applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Ce préavis était porté à cinq jours ouvrés minimum dans les autres cas. Or l'article L.1221-26 du Code du travail précise que "lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours". Cette stipulation avait donc vocation à être étendue sous réserve de l'application de ces dispositions.

I.3.3.2. Durée de la période d'essai

De la même manière, certaines stipulations d'accords ont pu comporter des durées de période d'essai conformes à la réglementation antérieure (un mois pour les employés, deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise, trois mois pour les cadres et trois mois pour les collaborateurs et stagiaires, le cas échéant renouvelable une fois, par écrit, d'une durée identique).

Or, l'article L.1221-19 prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée

maximale est de deux mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres.

De plus, l'article 2 II de la loi précitée prévoit que les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de ladite loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L.1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

De ce fait, les stipulations ci-dessus décrites n'ont été étendues sous réserve ou avec un appel à l'attention de l'application de ces dispositions.

I.3.4. Premières observations procédant de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008

Au regard de la loi nº 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, l'examen de plusieurs textes conventionnels a été l'occasion de fixer la doctrine de l'Administration, tant sur le volet "rénovation de la démocratie sociale" que sur le volet "réforme du temps de travail".

I.3.4.1. Volet "rénovation de la démocratie sociale"

S'agissant des salariés mis à disposition

Certains textes font référence, pour déterminer l'effectif de participation aux élections professionnelles, aux dispositions légales en vigueur avant la loi du 20 août 2008. Ils prennent notamment en compte les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leurs jours de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

De telles dispositions sont donc étendues sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail qui prévoit que les salariés mis à disposition sont pris en compte dans l'entreprise utilisatrice quand ils y travaillent depuis au moins un an et qu'ils sont présents dans les locaux de cette entreprise, d'autre part, des articles L.2314-18-1 et L.2324-17-1 du Code du travail qui instaurent des règles d'électorat et d'éligibilité particulières pour les salariés mis à disposition.

S'agissant de l'exercice du droit syndical

- Lorsque le texte fait référence à la possibilité de création d'une section syndicale au sein d'une entreprise par chaque syndicat représentatif, il est proposé une exclusion de cette disposition au motif qu'elle contre-

vient aux dispositions de l'article L.2142-1 du Code du travail qui modifie les critères requis pour la création d'une section syndicale.

- Lorsque le texte fait référence aux modalités de désignation du délégué syndical, il est proposé d'étendre sous réserve de l'application de l'article 13 de la loi du 20 août 2008 qui organise l'application dans le temps des dispositions de l'article L.2143-3 relatives à la désignation du délégué syndical, dans leur rédaction ancienne puis telle que modifiée par la loi susvisée, ainsi que la transition entre les deux.

Il est enfin à noter que la question de la composition des Commissions paritaires, déjà évoquée lors de la précédente édition du *Bilan de la négociation collective*, a elle-même dû faire l'objet de précisions, du fait de l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. L'article L.2231-1 du Code du travail, modifié par la loi, dispose que la convention ou l'accord est conclu avec "une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord", ce qui n'emporte pas de conséquence immédiate.

Cet appel à l'attention de la sous-commission est porté à la connaissance des partenaires sociaux afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre de la loi, y compris dans ses effets différés.

Représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel : les mesures transitoires

- Jusqu'en 2013, date de la première appréciation de la représentativité au niveau de la branche professionnelle, les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi sont présumées représentatives.
- Sont également présumés représentatifs au niveau de la branche les syndicats affiliés à des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi ainsi que les syndicats affiliés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel en application des anciens critères de l'article L.2121-1.
- Jusqu'en 2017, les organisations syndicales affiliées à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel sur le fondement de l'article L.2122-9 sont présumées représentatives au niveau de la branche.

I.3.4.2. Volet "réforme du temps de travail"

Au titre de l'année 2008, la Direction générale du travail (DGT) a élaboré la doctrine suivante.

Clauses devenues illégales

Certains textes font référence à l'autorisation de l'Inspection du travail pour effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures supplémentaires ou rappellent que les heures effectuées à l'intérieur de ce contingent ne nécessitent pas une telle autorisation. Il est dès lors procédé à l'exclusion des termes relatifs à l'autorisation de l'Inspection du travail sur la base de la loi qui a supprimé la décision administrative pour l'accomplissement d'heures supplémentaires et de l'article L.3121-11-1 qui prévoit désormais uniquement l'information (heures effectuées à l'intérieur du contingent) ou l'avis (heures effectuées au-delà du contingent) du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Articulation des niveaux de négociation : interdiction de déroger aux stipulations du texte

En matière de durée et d'aménagement du travail, la loi du 20 août 2008 permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de déroger à un accord de branche même si ce dernier ne le prévoit pas.

Au regard de ce principe, suivant le contenu du texte, la stipulation conventionnelle aura vocation à être exclue ou étendue sous réserve de l'application des nouvelles dispositions législatives.

- Hypothèse où le texte porte uniquement sur un des thèmes impactés par la loi du 20 août 2008

  a) S'il s'agit du contingent d'heures supplémentaires, l'exclusion est fondée sur l'article L.3121-11 du Code du travail. Elle est rédigée comme suit : "L'article L.3121-11 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, dispose que des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche".
  b) Si le texte porte sur le remplacement par un repos compensateur équivalent de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations, l'exclusion se fonde sur les dispositions de l'article L.3121-24 du Code du travail, dans leur rédaction issue de la loi

du 20 août 2008. Celles-ci prévoient que cette possibilité relève de la compétence d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

- Hypothèse où le texte traite de plusieurs thématiques, dont certaines n'ont pas été impactées par la loi

  Dans ce cas, l'article est étendu sous réserve, en reprenant la même argumentation que pour l'exclusion, sauf s'il s'agit d'une convention collective. Dans ce cas, la réserve est générale et rédigée comme suit "L'article […] est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi nº 2008-789 du 20 août 2008 qui privilégie la négociation d'entreprise en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail".

II. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2008

L'État participe également au développement de la négociation collective. Ainsi, l'Administration a, cette année encore, joué un rôle d'impulsion des négociations, principalement au travers de l'action des présidents de Commission mixte paritaire.

II.1. Le rôle d'intermédiation des Commissions mixtes paritaires

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en jouant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de Commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une Commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

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

Le ministre peut provoquer la réunion d'une Commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale le demande. Il doit convoquer cette Commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

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

En 2008, les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont sollicité le ministre afin de mettre en place dix nouvelles Commissions mixtes paritaires.

Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires. Elles illustrent également la reconnaissance que les partenaires sociaux accordent au fonctionnement en Commission mixte paritaire.

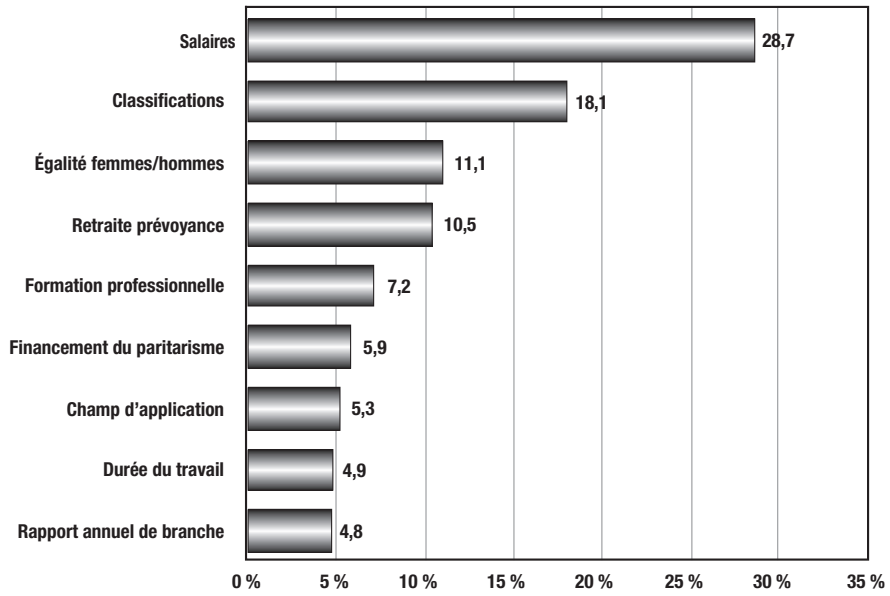
II.2. L'activité des Commissions mixtes paritaires

En 2008, 96 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. Depuis 2005, 28 CMP nouvelles ont été mises en place. Dans le même temps, neuf branches sont revenues à une négociation paritaire classique.

Les secteurs des services (49 branches) et du commerce (34 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (13 branches).

Au total 541 réunions plénières se sont déroulées en Commissions mixtes et ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en Commissions mixtes paritaires en 2008 (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (CMP)

L'augmentation du nombre de Commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 28 nouveaux présidents de Commissions mixtes (dont dix pour de nouvelles CMP).

II.3. La négociation dans le cadre de Commissions mixtes paritaires

En plus des accords signés dans le secteur du spectacle (Cf. Partie 5 de ce bilan), on peut signaler, en 2008, au titre des accords les plus marquants signés dans les branches négociant en Commission mixte paritaire, les accords suivants :

- l'avenant nº 8 du 14 mars 2008 sur l'emploi des personnes handicapées à la convention collective nationale des *casinos*, étendu par arrêté du 7 octobre 2008. Dans cette même branche professionnelle, a été conclu un avenant nº 9 du 30 juin 2008 sur l'emploi des seniors, étendu par arrêté du 11 février 2009 ;
- l'avenant nº 71 du 15 février 2008 portant modification de la convention collective nationale des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*. Toutefois, dans le cadre de la procédure d'extension, ce texte a été renvoyé à la négociation ;
- l'avenant nº 3 du 16 juin 2008 portant révision de la convention collective nationale des p*ersonnels des agences de voyages et de tourisme*, notamment des dispositions relatives au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations. Parallèlement à cet avenant de révision ont été conclus l'avenant nº 1 du 16 juin 2008 sur la classification des emplois et l'avenant nº 2 du 16 juin 2008 sur la revalorisation des salaires minima 2008-2010. Ces textes ont été étendus par arrêté du 12 février 2009 ;
- plusieurs avenants portant révision de classifications ont également été conclus dans d'autres branches professionnelles notamment celles du *commerce de détail non alimentaire* (accord du 5 juin 2008 étendu par arrêté du 11 février 2009), des *grands magasins* (annexe du 31 mars 2008), de l'*hospitalisation privée* (avenant nº 14 du 18 décembre 2008) et de la *radiodiffusion privée* (accord du 5 décembre 2008) ;
- plusieurs accords conclus portent sur l'égalité professionnelle. Ainsi, l'avenant nº 28 du 21 novembre 2008 à la convention collective nationale des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* et l'accord du 1er juillet 2008 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du *commerce succursaliste de la chaussure*, étendu par arrêté du 15 décembre 2008 ;
- le thème relatif à la période d'essai a également fait l'objet de plusieurs textes notamment dans les branches de l'*animation* (avenant nº 124 du 17 décembre 2008), des *avocats salariés* (avenant

nº 11 du 12 septembre 2008, étendu par arrêté du 11 février 2009), du *personnel des cabinets d'avocats* (avenant nº 92 du 24 octobre 2008, étendu par arrêté du 11 février 2009) et des *experts comptables et commissaires aux comptes* (avenant nº 31 du 14 novembre 2008) ;

- enfin, plusieurs avenants portent modification de champs d'application. Ainsi, l'avenant nº 30 du 6 juin 2008 relatif à l'extension du champ de la convention collective nationale des *missions locales et des permanences d'accueil et d'orientation*, l'avenant nº 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention collective nationale du *sport* et l'accord du 29 octobre 2008 relatif au champ d'application de la future convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ;

Exemple particulier de négociation en CMP : par un accord conclu le 3 octobre 2008, la branche des *télécommunications* a mis en place une gratification obligatoire des stagiaires dès le premier jour d'un stage d'une durée au mois égale à quatre semaines et majorée selon le niveau de diplôme des intéressés (majoration de 10 % en supplément de la gratification obligatoire égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour les stagiaires en troisième année, 20 % pour ceux en première année de Master et 30 % pour les étudiants de Master 2).

Les stages doivent s'inscrire dans un cadre pédagogique et faire l'objet, à ce titre, d'une convention de stage signée entre l'étudiant, l'établissement et l'entreprise de télécommunications. Ainsi, l'entreprise accueillante "s'engage à désigner un responsable de stage ayant pour mission de guider et conseiller le stagiaire, notamment sur son projet professionnel, l'informer sur les règles de l'entreprise, favoriser son intégration, assurer un suivi de ses travaux et de son rapport de stage, évaluer son travail".

III. L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL

III.1. Le dispositif

La loi du 4 mai 2004 a modifié en profondeur les dispositions du Code du travail relatives aux Commissions paritaires locales (art. L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des Commissions paritaires locales.

Les missions des Commissions paritaires locales

L'article L.2234-2 confie désormais diverses missions aux Commissions paritaires locales :

- elles ont d'abord une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local et, particulièrement, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- elles ont aussi une mission de conciliation, pouvant être collective ou individuelle ;
- ces Commissions sont enfin chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. Elles ont, à ce titre, vocation à contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

III.2. Évolution du dialogue social local

III.2.1. Les projets 2006-2008 de promotion de la négociation collective sont variés dans les types d'actions menées

Ils consistent par exemple en :

- des études et enquêtes dans le champ du dialogue social : les études régionales réalisées en 2006 ont notamment concerné l'état du dialogue social dans une région (Picardie) ; les pratiques des comités d'entreprise (Centre), le fonctionnement des délégués du personnel (questionnaire en Haute-Marne) ;
- des accompagnements à la mise en place de Commissions paritaires locales ; à titre d'exemple, on peut citer la mise en place des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) en Midi-Pyrénées, Corse, Languedoc (branches de l'artisanat) ;
- l'organisation de rencontres entre partenaires sociaux pour promouvoir le dialogue social (colloques, forums professionnels) et informer ou sensibiliser à certains enjeux du dialogue social local, des thèmes

de dialogue social très divers : le CESU (Corse), l'intéressement et la participation (Guyane), dialogues sectoriels (secteur auto-moto, IAA à la Réunion), information sur la loi du 4 mai 2004 (Lorraine), forum sur la qualité de vie au travail, diagnostic partagé sur la productivité et les conditions de travail et médiation-conciliation (Mayotte), présentation des priorités de l'Inspection du travail aux partenaires sociaux notamment sur le rôle des institutions représentatives du personnel (Pays de la Loire et autres), promotion d'instances de concertation et de prévention des conflits sociaux ; conférence régionale du travail (participation au financement de leur fonctionnement), dialogue social au sein des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) ;
- des actions particulières ont été menées dans les DOM-TOM sur la prévention des conflits ou le renforcement des institutions représentatives du personnel : formation des médiateurs-conciliateurs (Martinique, Guadeloupe), formation des présidents de comités d'entreprise récemment mis en place (Mayotte).

III.2.2. Les projets 2006-2008 abordent des thématiques diverses de politique du travail

Les principaux thèmes de dialogue social promus et valorisés dans les budgets opérationnels de programme (BOP) sont :

- les conditions de travail-santé au travail : évaluer les risques, associer les partenaires au fonctionnement de la médecine du travail (Auvergne, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Rhône-Alpes, Picardie, PACA, Midi-Pyrénées, Mayotte, Lorraine, Languedoc-Roussillon) ; repérer, analyser et prévenir la pénibilité au travail (Alsace) ; les TMS dans le BTP pour la Martinique ;
- l'égalité femmes-hommes : Pays de la Loire, Bretagne, Champagne-Ardenne, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Rhône-Alpes, PACA, Lorraine, Limousin, La Réunion) ;
- la formation tout au long de la vie (Franche-Comté, Rhône-Alpes, Picardie) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : Basse-Normandie, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Lorraine, La Réunion, Nord - Pas-de-Calais, Alsace ;
- les seniors et la gestion des âges : Aquitaine, Basse-Normandie, Lorraine, Languedoc-Roussillon, La Réunion. On note à titre d'exemple les Assises régionales seniors en septembre 2007 en région Centre, la mise en œuvre d'une convention avec l'Institut du travail en vue du développement d'un site Internet dédié à cette problématique en Alsace, la mise en place d'Assises Régionales et transfrontalières organisées en octobre 2007 avec les services compé-

tents allemands, la préparation d'un observatoire des pratiques sociales sur la gestion des âges, l'identification des bonnes pratiques pour diffusion, notamment grâce au site www.dialoguesocial.fr (Alsace, 2008) ;
- l'insertion professionnelle des jeunes en 2008 (Midi-Pyrénées) ;
- les parcours professionnels : action de communication en direction des entreprises et des salariés (Auvergne) ;
- l'emploi et la formation : atelier de travail au bénéfice des membres de la COPIRE Auvergne sur les tendances régionales et les outils de diagnostic liés à l'emploi et à la formation ;
- le travail saisonnier : Franche-Comté, Corse, Rhône-Alpes, PACA, Nord - Pas-de-Calais ;
- la négociation annuelle obligatoire (NAO) : Bretagne, Centre, Rhône-Alpes, Picardie, Languedoc-Roussillon. On peut à titre d'exemple signaler l'organisation d'une réunion des délégués syndicaux sur les conditions des négociations annuelles obligatoires en Champagne-Ardenne ;
- la mobilisation des partenaires sociaux sur des thématiques prioritaires régionales : point sur le dialogue social et des projets d'amélioration des conditions générales d'emploi et de travail (santé au travail…), l'égalité professionnelle femmes-hommes, la situation des personnes handicapées (Champagne-Ardenne, Auvergne, Centre, Franche-Comté, Midi-Pyrénées) ;
- la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations (Centre, Auvergne, Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Midi-Pyrénées, La Réunion) ;
- l'incitation à la diversification des thèmes (Aquitaine) ;
- les problématiques de participation des salariés (Auvergne) ;
- les questions locales : code professionnel local et rapprochement transfrontalier en Alsace ;
- le travail le dimanche (Lorraine) ;
- le dialogue sur des thématiques identifiées dans le cadre de Commissions paritaires locales : mobilité géographique, égalité professionnelle, veille économique, égalité professionnelle, dialogue social, médiation, repos hebdomadaire, évaluation des risques, suivi des accords, violence et harcèlement, valorisation des métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP), alcoologie, accueil des stagiaires, prévention des risques, ergonomie, activités socioculturelles dans les TPE, accueil des jeunes, égalité professionnelle, fermeture des commerces le dimanche, prévention des risques dans le BTP et dans la métallurgie.

III.2.3. Des projets de dialogue social annoncés en 2006-2007 ont été concrétisés en 2008 dans des secteurs divers

Les principales branches concernées par des projets de dialogue social territorial ont été en 2006-2007 : l'artisanat (Pays de la Loire, Bretagne, Corse), le BTP (Picardie, La Réunion, Midi-Pyrénées), la métallurgie (Midi-Pyrénées), les hôtels-cafés-restaurants - HCR (Corse, Picardie, Guadeloupe), le travail à domicile (Bretagne, la Réunion), l'électronique (Bretagne), les dockers (Bretagne), les hydrocarbures et le gardiennage sécurité (Mayotte, La Réunion), l'agro-alimentaire (Bretagne : état des lieux du dialogue social dans les différents échelons territoriaux y compris dans les entreprises avec un état des besoins, et les bonnes pratiques), l'automobile (Guadeloupe, La Réunion), le commerce (Guadeloupe), les centres d'appels (Franche-Comté), l'agriculture (canne à sucre en Guadeloupe), les négociations dans les Commissions mixtes paritaires BTP, Automobile. Les projets concernent notamment les branches de la prévention et sécurité et des employés de maison à La Réunion.

III.2.4. D'importantes créations et accompagnements de Commissions paritaires locales depuis 2004

Des Commissions partiaires locales se sont créées depuis 2004 à différents niveaux et sur des champs professionnels ou interprofessionnels.

Par secteur professionnel :

- filière électronique (Bretagne bassin de Brest, Morbihan),
- aide à domicile (Bretagne, bassin de Morlaix, Morbihan),
- port et docks (Bretagne, bassin de Brest),
- jeux vidéos (Ile-de-France),
- artisanat (Bretagne, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées),
- secteur HCR pour établir un document de référence sur les textes applicables, aide à la participation des organisations syndicales aux instances de mise en œuvre de la politique du logement social (PACA),
- bâtiment : élargissement de la Commission paritaire régionale, recherche d'amélioration de l'attractivité des conditions de travail et d'emploi (Poitou-Charente),
- spectacle : mise en place des Commissions régionales pour l'emploi dans les professions du spectacle (COREPS), au niveau de toutes les régions en 2004 et des grandes collectivités territoriales de la région,
- hôtels-cafés-restaurants et artisanat en Corse du Sud.

Par thème de concertation :

- dialogue social dans les PME/TPE, insertion professionnelle des jeunes en difficulté (revenu minimum d'insertion (RMI), handicapés) : aide à la mise en place d'une Commission paritaire départementale interprofessionnelle (PACA),
- dialogue social (Centre),
- mise en place de l'instance paritaire sur territoire transfrontalier franco-suisse autour du centre européen de recherche nucléaire (CERN) qui examine un certain nombre de difficultés d'application du droit, en vue de dégager des solutions tirées d'expérimentations concertées, de nature à faciliter l'application du traité (Rhône-Alpes),
- emploi (Poitou-Charentes),
- autres Commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles (Limousin, Lorraine, Picardie, Guyane...).

III.2.5. Projets menés en 2008 dans certains secteurs

- Artisanat : Aquitaine, Corse, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon
- Hôtels-cafés-restaurants : Aquitaine, Corse, Guadeloupe, PACA
- Bâtiment : Aquitaine, Auvergne, Guyane, Languedoc-Roussillon
- Métal : Aquitaine
- Économie sociale (culture, sport, aide à la personne) : Aquitaine, Bourgogne
  - Assistantes maternelles (Auvergne)
  - Spectacle vivant (Rhône-Alpes)
  - Gardiennage (Mayotte)
- Automobile : Guadeloupe, Picardie, Martinique
- Cliniques : Guadeloupe
- Hydrocarbures : Mayotte
- Stations-services : Martinique

Le dialogue social territorial fera l'objet d'un prochain rapport du Conseil économique, social et environnemental qui s'est saisi de cette question.

IV. LA RECODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1er mai 2008. À l'instar de ses autres parties, la partie II du Code a été conçue et rédigée dans un souci d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, sans modifier la règle de fond puisque l'opération de recodification devait être effectuée à droit constant.

Une logique de redistribution des cinq livres

Cette partie comprend cinq livres consacrés aux relations collectives de travail. L'ordre des livres résulte de la concertation avec les partenaires sociaux. Il reflète la logique suivante :

1) Les syndicats professionnels constituent l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Ils sont, sauf exceptions, les seuls acteurs habilités à conclure des accords et apparaissent à ce titre en livre premier de cette partie.

2) La négociation collective, outil de contractualisation que concrétisent les conventions et accords collectifs de travail, régit les moyens et conditions par lesquels les syndicats mettent en œuvre le dialogue social. Elle est, en toute logique, placée en livre II, immédiatement après les syndicats.

3) Les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprise, etc.) constituent des acteurs du dialogue social mais ne sont habilitées à négocier des accords, en lieu et place des syndicats, que dans des conditions dérogatoires. C'est la raison pour laquelle ces dispositions figurent en livre III, après la négociation collective.

4) Les salariés protégés font l'objet du livre IV, dont les dispositions rassemblent l'ensemble des articles autrefois épars du Code du travail relatifs à la protection contre le licenciement des salariés titulaires d'un mandat.

5) Enfin, les conflits collectifs clôturent logiquement la partie II dans un livre V, en ce qu'ils illustrent une autre facette du dialogue social, souvent associé à la pratique de la négociation collective.

Cette logique de redistribution rapproche des dispositions dont la proximité et l'articulation paraissent couler de source mais qui étaient autrefois dispersées : articles L.132-1 ancien et suivants pour les

conventions collectives, articles L.412-1 et suivants pour le droit syndical.

S'agissant du livre II en particulier, le travail de codification s'est particulièrement attaché à renforcer la lisibilité des règles de négociation et de conclusion des conventions et accords ainsi que leur articulation, considérablement enrichies depuis la loi nº 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Refléter le processus chronologique de la négociation

Le plan de cette partie vise en premier lieu à clarifier le processus chronologique de la négociation (détermination préalable des règles de négociation, conditions de validité des conventions et accords, règles applicables à chaque niveau de négociation, règles applicables en présence ou en l'absence de délégués syndicaux, articulation entre elles des règles des différents niveaux d'accord, application des conventions et accords). Cette structuration constitue un enjeu essentiel pour l'effectivité du droit et la sécurisation des accords conclus.

Il en va de même pour les règles applicables à la négociation obligatoire qui ont fait l'objet ces dernières années de plusieurs modifications successives (négociations sur l'égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, épargne salariale…). L'objectif a donc été de permettre aux utilisateurs – en l'occurrence les parties à la négociation – de disposer de clefs d'entrée claires et accessibles. Cet objectif a conduit à opérer dans le nouveau plan des distinctions selon le niveau, la périodicité et les thèmes de la négociation obligatoire. L'architecture du titre IV de ce livre doit ainsi, par exemple, permettre à un employeur ou à une section syndicale d'identifier aisément les modalités et les thèmes de la négociation annuelle dans l'entreprise (Cf. section II du chapitre II).

Ce livre comporte enfin un titre VI relatif aux effets de l'application des conventions et accords, intégrant, notamment, les règles applicables dans des circonstances particulières telles que la dénonciation, la révision ou la mise en cause des accords par suite de fusion, succession d'entreprises etc.. Le même souci de sécurisation a conduit à distinguer clairement dans le plan de ce titre les différentes hypothèses de dénonciation et de mise en cause prévues par des articles autrefois peu lisibles (exemple : article L.132-8 ancien sur la dénonciation des conventions et accords).

Compte tenu de la configuration du titre III du livre I du Code du travail ancien (articles très longs et denses comprenant de multiples

renvois), il a été nécessaire, pour atteindre l'objectif de lisibilité, de procéder à de nombreuses scissions d'articles. Ainsi, sans prétendre avoir mis fin à la complexité intrinsèque d'un champ dont la multiplicité des sources fait aussi la richesse et le dynamisme, la recodification avait pour objectif de faciliter l'accès et la mise en œuvre d'une source devenue majeure de la relation de travail, au quotidien, de millions de salariés avec leurs employeurs.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

I. LE PROGRAMME DE LA COMMISSION EUROPÉENNE POUR 2008-2009

2009 sera une année charnière pour les institutions européennes, qui connaîtront l'élection d'un nouveau Parlement européen avant l'été, suivie par la mise en place d'une nouvelle Commission à l'automne. La Commission européenne a ainsi déjà exposé, en début d'année 2008, ses priorités politiques pour l'année 2009 :

- l'immigration, politique prioritaire ;
- la jeunesse ;
- un "agenda social révisé", avec notamment la question de la flexicurité ;
- une éventuelle révision des normes sociales, sans toutefois annoncer de texte. La Commission prévoit dans ce cadre de veiller à la bonne application et à l'évaluation des "standards définis dans des domaines tels que la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'égalité hommes-femmes, la libre circulation des personnes et la lutte contre les discriminations". Ces normes devant, "le cas échéant, être renouvelées". La Commission promet aussi d'aborder "sous un jour nouveau la gestion du changement, ainsi que des questions telles que l'insertion".

Le commissaire à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Égalité des chances, Vladimír Špidla, a officiellement lancé, le 1er février 2008, la "Mission pour la flexicurité", dont l'objectif principal est de réfléchir à la mise en œuvre pratique dans les États membres des principes de flexicurité présentés par la Commission européenne.

La mission a commencé ses travaux par une visite en France, le 19 mai 2008, avec une présentation de la modernisation du marché du travail et des réformes du service public de l'emploi et de la formation professionnelle. Les membres de la mission ont salué ces réformes visant à faciliter l'accès à la formation et à améliorer l'utilisation des fonds qui y sont consacrés. Des visites dans quatre autres États membres ont eu lieu (Suède, Finlande, Pologne et Espagne).

La mission a présenté aux ministres chargés de l'Emploi, en octobre 2008, un projet de rapport, suivi d'une série de consultations (Parlement européen, Comité économique et social européen, Comité des régions, partenaires sociaux et autres parties prenantes). Le rapport final a été remis lors du Conseil des ministres des Affaires sociales les 16 et 17 décembre 2008. Il présente les diverses approches stratégiques des États et formule des propositions concrètes pour favoriser la bonne mise en œuvre des politiques de flexicurité.

Un site Internet de la Commission a été spécialement consacré à cette mission : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_mission_fr.htm

Enfin, le Conseil européen des 13 et 14 mars 2008, qui a réuni les chefs d'État et de gouvernement de l'UE, a remis à l'ordre du jour les questions sociales :

- congé parental et formation : les partenaires sociaux européens ont annoncé leur programme de travail pour le reste de l'année à l'occasion du sommet social tripartite (partenaires sociaux, Commission européenne, Premier ministre et ministre chargé de l'Emploi de l'État qui assure la présidence du Conseil européen ainsi que leur successeur dans le trio). Ils se sont engagés à "mener une action conjointe pour mieux atteindre les objectifs de la directive sur le congé parental". Par ailleurs, ils entendent prolonger leur analyse conjointe des marchés de l'emploi européens. L'objectif est de négocier un accord autonome destiné "à faciliter l'accès des groupes défavorisés au marché de l'emploi et à assurer leur progression à l'intérieur de ce marché par une série de mesures préventives ou correctrices relevant, par exemple, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie" ;

- flexicurité et agenda social : le Conseil a également consacré les huit principes de flexicurité adoptés en décembre dernier par le Conseil Emploi et Affaires sociales ;
- modernisation du marché du travail.

II. LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

II.1. Enjeux et priorités

La présidence française a débuté le 1er juillet 2008. La France a succédé à la Slovénie et a passé le relais à la République Tchèque le 1er janvier 2009. Un site Internet a été consacré à cette présidence : www.2008eu.fr

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour tâche :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'UE ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, telles que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

De nombreuses priorités ont guidé la présidence française, notamment les questions d'environnement, d'immigration et de défense, et la France a hérité de plusieurs textes à faire avancer en matière sociale. Elle a porté de nouvelles propositions de la Commission, ainsi que la réflexion sur le nouvel agenda social européen, feuille de route de la politique sociale communautaire pour la période 2010-2015.

La Commission européenne a ainsi publié, le 2 juillet 2008, un "paquet social", ensemble de textes très divers, allant de propositions de directives à des documents de travail de la Commission, touchant de nombreux domaines :

Les propositions de directives

- proposition de révision de la directive de 1994 sur les comités d'entreprise (CE) européens ;
- directive générale sur la lutte contre les discriminations, qui vise à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle ;
- proposition de directive relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers, dont la publication a été plusieurs fois retardée, qui codifie la jurisprudence de la Cour de justice sur la libre circulation des patients ;
- proposition de directive transcrivant l'accord conclu par les partenaires sociaux européens du secteur des transports concernant la convention du travail maritime de l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptée en 2006 et modifiant la directive 1999/63.

Les communications

Elles préparent les orientations des travaux de la Commission ou présentent le bilan des actions menées :

- sur l'"agenda social renouvelé" ;
- sur la non-discrimination et l'égalité des chances : politique globale de lutte contre la discrimination envisagée par la Commission à la suite de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous ;
- sur les soins transfrontaliers : une proposition de directive esquisse un "cadre communautaire relatif à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers".

Les documents de travail

- accords conclus dans les entreprises transnationales ;
- contribution de la Commission à la gestion des conséquences sociales des restructurations ;
- rapport de transposition de l'accord des partenaires sociaux européens sur le télétravail ;
- situation de la minorité "rom" ;
- pistes pour rendre plus efficace la gestion des dépenses publiques dans le secteur de la protection sociale, avec l'idée de "mettre en place une culture de l'évaluation pour toutes les dépenses effectuées" ;
- situation des services sociaux d'intérêt général ;
- bilan des avancées réalisées à la suite de la communication de 2006 sur le travail décent.

II.2. Les conférences de la présidence

Cinq conférences ont été organisées par le ministère du travail :

- Conférence sur les mobilités des travailleurs (Paris, 11-12 septembre 2008).
- Conférence sur la lutte contre les pratiques illicites de l'emploi (Marseille, 13-14 octobre 2008).
- FITS, forum international du travail-santé (Paris, 3-4 novembre 2008).
- Conférence sur les accords d'entreprise transnationaux (Lyon, 13-14 novembre).
- Conférence sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Lille, 13-14 novembre 2008)

Par ailleurs, la Semaine européenne pour l'Inspection du travail ou biennale de l'Inspection du travail a eu lieu du 2 au 5 décembre, à Marcy l'Étoile.

La conférence de la présidence française de l'UE intitulée "Accords transnationaux d'entreprise - Dialogue, droits, anticipation des restructurations, acteurs : une nouvelle perspective" a été organisée en collaboration avec la Commission européenne. Son objectif était de présenter le développement des accords transnationaux d'entreprise, principalement au niveau européen, mais aussi au niveau mondial.

Elle a été organisée en 5 sessions :

1. état des lieux du dialogue social transnational et présentation des études et analyses réalisées sur le sujet des accords européens et des accords cadres internationaux ;
2. forum, réalisé en liaison étroite avec la Commission, consacré au phénomène des restructurations et aux accords transnationaux proposant des dispositifs d'anticipation ;
3. présentation de la communication de la Commission sur les accords d'entreprise transnationaux, interrogations sur la nature et les effets des accords transnationaux d'entreprise en terme juridique et de mise en œuvre pratique ;
4. articulations entre niveaux (sectoriel, local, d'entreprise) et acteurs du dialogue social (comités d'entreprise européens, accords-cadres, influence hors UE) ;
5. séance de clôture associant des représentants des organisations de partenaires sociaux européens, les ministres de trois États membres et la Commission. Organisée en table ronde, elle visait une forme de débat-bilan-perspectives de cette manifestation.

L'ensemble de la conférence s'est appuyé sur les travaux de la Commission, sur des études réalisées et sur l'expérience des acteurs amenés à témoigner et débattre de questions relatives à la nature et aux effets de ces accords, à leur mise en œuvre, à leurs relations avec les accords et les acteurs d'autres niveaux du dialogue social.

Plusieurs questions méritent une poursuite des réflexions avant de déterminer un éventuel cadre juridique communautaire pour la négociation collective transnationale :

- la place des partenaires sociaux nationaux mais également celle des comités d'entreprise (CE) européens dans ces négociations par rapport aux fédérations syndicales européennes ;
- la valeur juridique des accords conclus ;
- la résolution des litiges nés de l'application des accords transnationaux.

Santé et sécurité au travail

S'agissant plus spécialement de la santé et la sécurité au travail, la présidence a organisé un cycle de conférences. Ouvert le 3 octobre 2008, avec la réunion des directeurs généraux européens de santé et de sécurité consacrée à l'application effective du droit et son appropriation par les chefs d'entreprise et les salariés, il s'est poursuivi par la tenue du Forum international travail-santé (FITS), les 3 et 4 novembre 2008.

Ce FITS a représenté le temps fort des rencontres de santé et de sécurité au travail tenues sous l'égide de la présidence française. Il a indéniablement contribué à sensibiliser les réseaux européens et internationaux de décideurs et d'acteurs sur les thématiques les plus préoccupantes du domaine de la prévention des risques professionnels.

Deux tables rondes et trois ateliers de travail ont rythmé cette conférence. Les thèmes abordés constituent des enjeux d'intérêt partagé aux niveaux national et européen : l'évaluation des risques dans les petites et moyennes entreprises, le rôle des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, les conditions de travail tout au long de la vie professionnelle, les risques psychosociaux et enfin la gestion d'un risque émergent, au travers de l'exemple des nanotechnologies.

Cette manifestation a permis, grâce au témoignage d'intervenants variés, de partager des bonnes pratiques et d'enrichir la réflexion et l'action publique, en vue d'améliorer durablement les conditions de travail au sein de l'Union européenne.

Le cycle des conférences s'est clos par une réunion du Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail (CHRIT) qui s'est tenue à Lyon les 1er et 2 décembre 2008. Cette rencontre a porté sur la construction des partenariats par l'Inspection du travail dans les différents États membres.

II.3. Bilan de la présidence

La présidence s'est soldée par des avancées en matière sociale. Elle a permis l'adoption de la directive sur le travail intérimaire (des points de convergence avaient été rendus possibles pendant la présidence slovène, sur la base du travail réalisé par la présidence portugaise, fin 2007) et de la directive rénovant la directive de 1994 sur les CE européens, ainsi que des positions communes sur la coordination des régimes de sécurité sociale. Le ministre chargé du Travail a ainsi présenté 2008 comme l'année du redémarrage de l'Europe sociale, ainsi qu'il l'avait souhaité en début de présidence.

La présidence française a souhaité initier une méthode de travail commune avec les partenaires sociaux, et recueillir suffisamment en amont leurs propositions sur l'ensemble des dossiers sociaux qui pourront être évoqués dans le cadre de la présidence. Les partenaires sociaux ont donc été très sollicités sur de nombreux dossiers et ont favorisé de manière décisive l'adoption de la révision de la directive sur les CE européens.

III. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 138)

Le dialogue social européen n'est pour l'instant évoqué ou formalisé par aucun texte. Néanmoins, le traité de Rome offre une assise importante au dialogue social. L'article 138 du traité CE prévoit ainsi que : "La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties".

Conformément à l'article 138 paragraphes 2 et 3 du traité CE, la Commission doit, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulter les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire : il s'agit de la première phase de consultation. Si après cette consultation, la Commission estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle doit consulter les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée : c'est la deuxième phase de consultation.

De plus, à l'occasion de cette consultation les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139, à savoir, la conduite de relations conventionnelles, dont la signature d'accords.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE

1. *Organisations interprofessionnelles à vocation générale*
   - BusinessEurope
   - Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
   - Confédération européenne des syndicats (CES)
2. *Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises*
   - Confédération européenne des cadres (CEC)
   - Eurocadres
   - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)
3. *Organisations spécifiques*
   - Eurochambres
4. *Organisations sectorielles représentant les employeurs*
   - Airports council international - Europe (ACI EUROPE)
   - Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
   - Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
   - Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
   - Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
   - Association des producteurs européens de potasse (APEP)
   - Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
   - Association européenne des radios (AER)
   - Association of european airlines (AEA)
   - Association of european professional football leagues (EPFL)
   - Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
   - Civil air navigation services association (CANSO)
   - Comité européen des assurances (CEA)
   - Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
   - Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
   - Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
   - Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)

- Community of european shipyards associations (CESA)
- Confédération des agences privées pour l'emploi (Eurociett)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (EU Coiffure)
- Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Eurogas
- European association of mining industries (Euromines)
- European chemical employers group (ECEG)
- European club association (ECA)
- European confederation of iron and steel industries (Eurofer)
- European furrniture industries confederation (EFIC)
- European hospital and healthcare employers association (HOSPEEM)
- European industrial minerals association (IMA)
- European rail infrastructure managers (EIM)
- European regions airline association (ERA)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne de la restauration collective concédée (FERCO)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des producteurs de films (FIAPF)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- International air carrier association (IACA)
- International aviation handlers association (IAHA)
- Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal)

- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Organisation européenne des bateliers (OEB)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union des radiodiffuseurs européens (UER)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC)

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- European cockpit association (ECA)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des footballeurs professionnels (FIFPro Division Europe)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE THC)
- Union network international région Europe (UNI-Europa)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

Source : (COM (2004) 557 final, annexe 5)

Études sur la représentativité en cours

2007	2008
Agriculture	Aviation civile
Hôpitaux	Navigation Intérieure
Services postaux	Services aux personnes
Transports maritimes	Acier
Sucre	Tannerie et cuir
Chemins de fer	Métallurgie

Plusieurs consultations ont eu lieu en 2008.

- **Consultation sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante**

Les partenaires sociaux ont été invités, par un courrier du 25 février 2008, à s'interroger sur la révision de la directive 86/613/CEE sur l'égalité de traitement des indépendants et des conjoint(e)s qui les assistent. La Commission demandait dans quelle mesure et comment cette directive pouvait être amendée. Un séminaire a été organisé en ce sens le 7 mars 2008.

- **Consultation des partenaires sociaux européens sur la protection des travailleurs contre les risques inhérents à l'exposition à la fumée de tabac ambiante sur le lieu de travail**

Plusieurs États membres ont adopté récemment des lois antitabac. Les mesures prises sont de nature diverse et, dans certains cas, prévoient des exemptions pour des lieux de travail spécifiques. La protection de la santé des travailleurs contre les risques inhérents à la fumée de tabac ambiante (FTA) n'est donc ni complète ni uniforme en la matière. Plusieurs directives européennes existantes en matière de santé et de sécurité au travail traitent de cette question. Certaines d'entre elles abordent le problème de manière indirecte, tandis que d'autres n'assurent pas un niveau de protection complet.

Les partenaires sociaux sont invités à répondre aux questions suivantes :

- estimez-vous que le cadre juridique national et communautaire en matière de santé et de sécurité est adéquat et suffisant pour protéger les travailleurs des risques inhérents à l'exposition à la fumée de tabac ambiante sur le lieu de travail ?
- en particulier, pensez-vous que l'absence de vastes mesures législatives dans ce domaine a un effet négatif sur la protection de la santé des travailleurs ?

- estimez-vous qu'une initiative législative au titre de l'article 137 du traité CE constitue un moyen plus complet et explicite de protéger les travailleurs des risques inhérents à l'exposition à la FTA sur le lieu de travail ?
- si vous estimez qu'une telle initiative législative est appropriée, quelle forme doit-elle revêtir à votre avis (par exemple, la modification des directives existantes, l'adoption d'une directive spécifique ou d'autres moyens) ?
- estimez-vous que des mesures non contraignantes constitueraient un moyen adéquat d'aborder le problème ? Dans l'affirmative, pouvez-vous identifier ces mesures et préciser comment elles peuvent être efficaces à l'échelon communautaire ?

• Seconde consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994

Une seconde consultation des partenaires sociaux européens a été lancée sur la révision de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

L'ensemble des acteurs européens a souligné l'effet positif de cette instance établie par une directive de 1994 et le rôle déterminant qu'elle a à jouer dans l'anticipation et la gestion responsable du changement. Cependant, les attentes se sont accrues au fil des années. La Commission soulignait ainsi déjà en 2004 que le potentiel des CE européens semblait trop souvent inexploité, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation, particulièrement en cas de restructuration transnationale.

La Commission a donc invité les partenaires sociaux à :

- lui remettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation sur les objectifs et le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 138, paragraphe 3, du traité CE ;
- informer, le cas échéant, la Commission de leur volonté d'engager la procédure de négociation sur la base des propositions figurant dans le présent document, conformément aux articles 138, paragraphe 4 et 139, du traité CE.

Les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité négocier, la Commission a déposé une proposition de révision, qui a constitué le socle de la révision adoptée au Conseil du 17 décembre 2008.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets horizontaux du domaine de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

IV.1. Cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes : Troisième rapport de suivi 2008

Les partenaires sociaux européens ont adopté, en mars 2005, un mode d'action sur l'égalité hommes-femmes. Le troisième rapport a été adopté par le Comité de dialogue social le 12 novembre 2008.

En ce qui concerne le suivi pour 2008, une vingtaine de rapports nationaux est résumée et plusieurs points sont mis en avant :

- l'existence de discussions sur la structure d'actions entre partenaires sociaux et l'intégration de ses priorités dans les conventions et accords collectifs ;
- la promotion de l'approche et des priorités par concertation tripartite. Dans la plupart des pays, les partenaires sociaux participent à des comités consultatifs ou à des structures avec des autorités publiques pour discuter des stratégies nationales dans le domaine de l'égalité des sexes. Des rapports nationaux montrent cette année que dans quelques pays, avec les partenaires sociaux, les autorités publiques ont pris des initiatives (incluant des textes législatifs) sur lesquelles les partenaires sociaux ont été consultés. Dans un nombre limité de cas, des mesures ont été adoptées au niveau national sans consultation suffisante de partenaires sociaux ;
- des projets ou initiatives abordent une ou plusieurs priorités d'une façon plus spécifique. Comme en 2006 et 2007, la plupart des projets mentionnés cette année ont été financièrement soutenus par les fonds structurels de l'Union européenne. D'autres projets ont été développés dans le cadre de partenariats régionaux.

IV.2. L'application de l'accord-cadre de 2004 sur la réduction du stress professionnel

La stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2002-2006 et la consultation ultérieure des partenaires sociaux sur le stress professionnel mettaient l'accent sur la nécessité de garantir aux travailleurs un minimum de protection contre le stress professionnel. Les partenaires sociaux européens ont choisi d'aborder cette problématique dans un accord-cadre européen autonome, sur le fondement de l'article 139 du traité CE. Ce n'est que la deuxième fois que les représentants des travailleurs et des employeurs appliquent à l'échelle nationale un accord communautaire au lieu d'une directive, le premier accord étant celui sur le télétravail.

Le stress professionnel est l'un des quatre problèmes de santé liés au travail les plus répandus dans l'Union européenne : en 2005, il touchait 22 % des travailleurs. Le stress sur le lieu de travail a de très lourdes conséquences, tant sur le bien-être des travailleurs que sur la situation économique.

Cet accord a pour objectif de sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à cette problématique. Il leur fournit un cadre d'action pour déceler et prévenir ou gérer le stress. Il définit également les responsabilités des employeurs et des travailleurs en la matière.

Le rapport, prévu par l'accord et signé par tous les partenaires sociaux européens (BusinessEurope, UEAPME, CEEP et CES), présente, un an après l'entrée en application de l'accord, toutes les mesures prises par les États membres pour l'appliquer. La Commission européenne analysera l'application du texte durant les douze prochains mois et publiera ensuite son propre rapport.

La France a étendu par arrêté du 23 avril 2009 (Journal officiel du 6 mai) l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 qui reprend et décline l'accord européen.

IV.3. La contribution commune à la communication de la Commission sur la garde d'enfants

Les partenaires sociaux européens, suite au sommet social tripartite de mars 2008, ont apporté une contribution commune à la communication de la Commission sur la garde d'enfants. Il s'agit de la première action commune du paquet sur la conciliation de la vie professionnel, privée et familiale.

Une lettre commune, adressée le 7 juillet 2008 au commissaire européen en charge de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, présente les messages clefs des partenaires sociaux européens sur la garde d'enfants. Elle présente les évaluations des partenaires sociaux nationaux de l'Union européenne du progrès fait dans ce domaine au niveau national. Les contributions en ce qui concerne la garde d'enfants sont annexées à la lettre. Elle n'est pas exhaustive et n'inclut pas d'autres sujets connexes tels que sa fonction sociale et éducative dans la société. Les partenaires sociaux précisent que "sans efforts plus grands, les objectifs de Barcelone ne seront pas réalisées avant 2010". Ces objectifs ont été fixés en 2002 et fixent la fourniture de services de garde d'enfants à 33 % des 0-3 ans et 90 % des 3-6 ans.

Sur la base des 36 contributions reçues des partenaires sociaux nationaux de 24 pays de l'UE plus la Norvège et l'Islande, les signataires reconnaissent la nécessité d'investir davantage dans les services de garde d'enfants afin d'améliorer la situation globale du marché de l'emploi. Ils appellent la Commission et les États à formuler des recommandations.

IV.4. Mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail

Un document des partenaires sociaux du 16 juin 2008 récapitule, par pays membre de l'UE, les actions en cours pour la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail.

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il débouche sur de nombreux textes de nature déclarative, sans conséquences en terme de mise en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales.

Il existe actuellement trente-cinq comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de soixante organisations. Plusieurs d'entre eux ont fait l'objet de négociations en 2008.

Par ailleurs, la Fondation de Dublin a publié, fin février 2008, un rapport intitulé "La représentativité des partenaires sociaux : secteur du gaz" qui examine les activités des partenaires sociaux nationaux et européens de ce secteur. L'objectif est d'identifier les organisations représentatives au niveau sectoriel, afin qu'elles puissent être consultées par la Commission sur les projets sociaux, et de préparer la création d'un comité de dialogue social.

- **Accord intégrant les dispositions de la convention maritime de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 2006 dans le secteur maritime**

L'ETF (organisation syndicale) et l'Esca (organisation patronale) ont signé, le 19 mai 2008 et après plus d'une année et demie de négociations, un accord intégrant les dispositions de la convention maritime de l'OIT de 2006, qui fixe des standards minimaux pour l'emploi des marins et gens de mer. Les partenaires sociaux ont demandé à la Commission européenne de préparer une proposition de directive qui reprenne le contenu de leur accord, permettant ensuite de transposer dans le droit national des États membres la convention OIT. Cette directive a été adoptée par le Conseil le 17 décembre 2008. L'objectif de cette convention est de réduire les risques de dumping social et d'améliorer les conditions de travail.

La nouvelle directive entrera en vigueur au même moment que la convention, soit douze mois après la ratification de celle-ci par le nombre requis de pays. Les États membres disposeront alors d'un délai de douze mois à compter de la date d'entrée en vigueur pour la transposer au niveau national.

- **Déclaration commune sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le secteur des télécommunications**

Les partenaires sociaux européens du secteur des télécommunications (l'Etno pour le patronat et la fédération syndicale UNI Telecom) ont adopté, le 4 décembre 2008, une déclaration commune sur la responsabilité sociale des entreprises.

Ce texte s'inspire largement de la déclaration sur la RSE dans le secteur postal en 2006. Il contient plusieurs engagements :

- développer la responsabilité sociale au sein des entreprises du secteur, en particulier dans les nouveaux États membres ;
- promouvoir la responsabilité sociale à travers le dialogue, l'échange d'informations, l'expertise et les bonnes pratiques ;
- développer le dialogue social sur les questions de RSE à tous les niveaux (européen, national, entreprise) ;
- familiariser les entreprises membres d'Etno et les syndicats affiliés à UNI Telecom avec les bonnes pratiques et les initiatives en matière de RSE ;
- contribuer au développement de l'approche RSE en lien avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne.

- **Déclaration commune sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur de l'acier**

Dans le cadre de la proposition de règlement de la Commission visant à réduire de 20 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2020, par rapport aux émissions de 1990, la Fédération européenne des industries de l'acier (l'Eurofer) et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont adopté une déclaration commune. Selon les signataires, des amendements sont nécessaires pour sauvegarder l'industrie sidérurgique européenne et ses 370 000 emplois.

- **Proposition d'instaurer un observatoire social et environnemental dans le secteur des transports**

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a proposé d'instaurer un observatoire social et environnemental dans le secteur des transports, dont le rôle serait de veiller à la bonne application des règles sociales et environnementales et de faire des propositions législatives en la matière. La Commission européenne a accepté d'examiner cette proposition, en précisant toutefois qu'elle "ne doit en aucun cas remplacer le dialogue social".

- **Création d'un comité de dialogue social dans le football professionnel**

Ce comité a été inauguré le 17 mars 2008 par les partenaires sociaux du secteur : l'Association des ligues européennes de football professionnel (EPFL) et la Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels - Division européenne (FIFPro).

Le principal objectif de ce comité est d'apporter plus de légalité et de stabilité aux contrats des joueurs de football. Il est présenté comme un réel besoin par les clubs et les joueurs. Le premier sujet qui sera abordé est celui des exigences minimales applicables aux contrats des joueurs (assurances, éducation, règlement des litiges, etc.).

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen (directive 94/45/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE) et de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE) et la facilitation des fusions transfrontalières (directive 2005/56/CE) en sont l'illustration.

L'information et la consultation

La Commission européenne fait le point dans une communication du 17 mars 2008 sur la mise en oeuvre par les États membres de la directive 2002/14 sur l'information et la consultation des travailleurs. Quelques difficultés de transposition dans certains États membres ont été identifiées. Par ailleurs, la Commission n'entend pas pour l'instant proposer de révision de la directive mais elle a interrogé les experts nationaux sur ce bilan en 2008. Par ailleurs, les directives sur le comité d'entreprise européen, la société européenne, la société coopérative européenne et les fusions transfrontalières contiennent des dispositions spécifiques.

La participation des travailleurs

La participation des travailleurs correspond aux différentes modalités de représentation des salariés au sein de l'organe de surveillance ou d'administration de la société.

Des dispositions spécifiques à la participation des travailleurs sont contenues dans les directives précédemment citées.

VI.1. Le comité d'entreprise européen (CE européen)

VI.1.1. La révision de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 sur les CE européens

Le Parlement et le Conseil européens ont adopté fin décembre 2008 en codécision la révision de la directive du Conseil du 22 septembre 1994 relative à l'institution de comités d'entreprise (CE) européens afin principalement d'améliorer leur rôle dans l'information et la consultation des travailleurs. Actuellement, ces CE européens sont opérationnels dans 820 sociétés dans l'UE représentant 14,5 millions de salariés.

La directive a été révisée en visant quatre objectifs essentiels :

- assurer l'effectivité du droit à l'information et la consultation transnationale, notamment dans les situations de restructuration ;
- renforcer la sécurité, en ce qui concerne la relation entre les niveaux national et transnational de consultation ;
- assurer une meilleure articulation entre les différentes directives en matière d'information et de consultation des travailleurs qui sont insuffisantes ;
- accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis.

Bien que ne négociant pas au titre des articles 138-139 du traité CE, les partenaires sociaux européens, à l'initiative de la présidence française, ont émis un avis conjoint sur huit points pour amender la proposition de la Commission, qui ont été intégrés à la directive révisée.

Ces points concernent le renforcement des notions d'information et de consultation des travailleurs, le rôle d'expert des organisations syndicales, les moyens à mettre en œuvre en matière de formation et l'articulation des processus national et communautaire. Ils concernent aussi la portée de la fenêtre d'opportunité entre 2009 et 2010 pour renégocier des accords soumis à des obligations réduites, qui permettra pendant deux ans aux entreprises de créer sur une base volontaire des comités ou de réviser des accords existants.

La France compte près de 80 entreprises ayant créé des CE européens (sur les plus de 800), soit près de 10 %.

La directive révisée contribue à une amélioration des modalités de l'information et de la consultation transnationale, la clarification du rôle des représentants des travailleurs et l'introduction d'une clause d'adaptation des accords en cas de mutations économiques. La sécurité juridique du texte est mieux garantie par les précisions apportées sur

l'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Cette révision améliore le fonctionnement des CE européens, par des moyens et des procédures précisées, sécurise leur compétence sur les questions transnationales, et conserve la priorité à la négociation interne pour la détermination des modalités d'information-consultation. Elle doit stimuler la création de CE européens dans les prochaines années.

Dans le cadre des travaux de rénovation de cette directive, pendant la procédure de consultation, de nombreux CE européens ont écrit au commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, Vladimir Špidla, pour insister sur la nécessité de réviser la directive de 1994 sur les CE européens.

Le CE européen de GDF avait ainsi proposé une série de pistes pour améliorer la directive :

- la prise en compte de la définition de la consultation de la directive "sociétés européennes" ;
- l'augmentation du crédit d'heures pour le secrétaire, pour les membres titulaires et suppléants ;
- la possibilité de réunions préparatoires par délégation avec les titulaires et les suppléants ;
- l'examen d'un bilan annuel sur les questions sociales ;
- l'augmentation du nombre de secrétaires adjoints pour mieux prendre en compte les différents pays ;
- le passage à au moins trois séances plénières annuelles ;
- la gestion d'un budget de fonctionnement effectuée directement par le comité ;
- l'affirmation du rôle des fédérations syndicales dans les processus de signature, de révision ou de dénonciation.

Une partie de ces sujets seulement a fait l'objet d'une modification avec la directive révisée.

VI.1.2. Publication d'une enquête sur les CE européens

Une enquête sur les CE européens, réalisée par la société Presence, spécialisée dans l'organisation matérielle des réunions de CE européen (logistique, interprétariat, traduction, formation) a été publiée à l'occasion d'un séminaire, en novembre 2008. Elle a été réalisée sur la base d'un questionnaire auquel 77 sociétés ayant mis en place une telle institution ont répondu. Ces sociétés représentent 10 secteurs industriels dans 12 pays de l'Union européenne.

Cette enquête souligne la diversité de fonctionnement de ces instances.

Par ailleurs, une nouvelle base de données sur les CE européens a été mise en place par l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité. Elle présente des informations sur leurs pays et secteurs d'activité, le nombre de salariés par pays, et les fusions, ainsi que le texte en anglais de plus de 800 contributions de comités d'entreprise européens : http://www.ewcdb.org

VI.1.3. Jurisprudence nationale récente sur les accords CE européen

L'article 13 de la directive 94/45 permet aux entreprises et groupes de dimension communautaire de ne pas être soumis aux obligations de la directive dès lors qu'un accord prévoyant une information et une consultation transnationales de l'ensemble des travailleurs a été mis en place avant le 22 septembre 1996, date limite de transposition de la directive. L'accord instituant l'instance européenne de dialogue de la société Bouygues, conclu le 5 mai 1995 et consolidé le 11 juillet 1996, figure au nombre de ces accords dits d'anticipation.

La question tranchée par la Cour de cassation était de savoir si cet accord, conclu pour une durée initiale de quatre ans, pouvait se poursuivre après sa date limite et permettre ainsi à l'entreprise d'échapper à la constitution d'un CE européen de droit commun. L'article 13 de la directive dispose en effet que lorsque les accords d'anticipation arrivent à expiration "les parties peuvent, conjointement, décider de les reconduire" (l'article 5 de la loi de transposition du 22 septembre 1996 cite quant à lui les "parties signataires", sans cependant reprendre l'adverbe "conjointement"). Ainsi, selon une interprétation littérale du texte de la directive et de la loi, ces accords, en tant qu'exception conventionnelle au régime de droit commun de la directive, ont vocation naturelle à disparaître dès lors qu'ils ne rencontrent plus l'unanimité chez les signataires historiques.

La cour d'appel de Paris a jugé, dans un arrêt du 12 octobre 2006, que l'accord n'avait pas été valablement renouvelé dès lors qu'un des signataires d'origine n'avait pas paraphé les avenants suivants, dont celui du 11 avril 2000.

La décision de la Cour de cassation était donc très attendue par les entreprises dotées d'un accord d'anticipation. La Cour a cependant contourné la difficulté, estimant qu'il n'est pas nécessaire de répondre à cette question, sans incidence sur la solution du litige. Pour la Cour, l'accord était caduc depuis le 11 juillet 2000, date à laquelle il a expiré,

"de sorte qu'en l'absence de CE européen constitué conformément aux dispositions des articles L.439-6 et suivants du Code du travail aucune désignation ne pouvait être effectuée". Conformément aux constatations des juges du fond, l'avenant du 12 avril 2000 se bornait à procéder à l'"actualisation" de l'accord, et non à son "renouvellement exprès" tel qu'exigé par l'article premier de l'accord du 11 juillet 1996, la reconduction supposant une prolongation dans le temps qui n'était pas prévue par l'avenant.

VI.1.4. Actualités des CE européens en 2008

Cette liste n'est pas exhaustive et ne fait que relever certains accords marquants.

- **Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création**

CE européens créés en 2008

Augusta Westland société italienne du secteur de la défense	17 juillet 2008	
Brink's société de transport de fonds	16 décembre 2008	L'accord prévoit une définition de la compétence transnationale.
Crédit Agricole groupe bancaire français (164 000 salariés)	30 janvier 2008	
Danske Bank Group groupe bancaire danois (24 000 salariés)	10 décembre 2008	La négociation s'est déroulée dans le cadre d'un projet de soutien au dialogue social financé par la Commission européenne.
Enel groupe énergétique italien (73 500 salariés, dont 60 000 en Europe)	5 décembre 2008	Cet accord prévoit des réunions supplémentaires pour le comité restreint et la présence d'un observateur permanent de la Fédération syndicale européenne au sein du comité.
Groupe CPI groupe français d'impression (4 000 salariés)	13 décembre 2008	
Pfeidrerer société allemande de fabrication de matériaux en bois	9 août 2008	
PFW Aerospace constructeur aéronautique	6 septembre 2008	Les membres du comité disposent d'un droit d'accès à tous les sites européens.

Safran groupe spécialisé dans les hautes technologies aéronautiques, créé en 2005, suite à la fusion entre la Snecma et Sagem (54 500 salariés dont 41 600 en Europe)	4 juillet 2008	L'accord prévoit qu'un coordinateur d'une fédération syndicale européenne pourra être désigné par les membres du comité. Il pourra participer aux réunions plénières et aux réunions préparatoires en tant qu'invité permanent, avec voix consultative.
Thomas Cook groupe de tourisme. Issu de la fusion du groupe allemand Thomas Cook AG et du britannique MyTravel Group plc, en juin 2007. (31 000 salariés)	1er mars 2008	Les deux entreprises avaient chacune un CE européen. Le nouvel accord prévoit que le comité se réunit au moins une fois par an, sur trois jours au maximum. Il peut convoquer de lui-même une deuxième réunion dans l'année. D'autres réunions peuvent être programmées, avec l'aval de la direction.
Wabco fabricant américain de systèmes de freinage.	1er octobre 2008	L'accord, soumis au droit belge, précise que le comité n'est composé que de salariés, alors même que le droit belge prévoit une présidence du comité par l'employeur.
West Phamaceutical Services Deutschland filiale allemande de la société pharmaceutique américaine West	31 mars 2008	Les réunions du comité ne se dérouleront qu'en langue anglaise.

Accords renégociés en 2008

BNP Paribas groupe bancaire français (20 000 salariés)	6 octobre 2008	Amendement de l'accord après l'intégration de la banque italienne BNL.
Bouygues groupe industriel diversifié autour de la construction et des médias (145 150 salariés)	19 février 2008	Accord qui remplace celui adopté par anticipation en 1995. Le comité accueillera deux représentants de fédérations syndicales européennes.
Dexia groupe bancaire franco-belge (35 000 salariés)	19 décembre 2008	Avenant aux principes de gestion sociale du groupe adoptés en juin 2003. Le nouveau texte précise "la ligne de conduite que Dexia entend respecter en cas de cession d'une participation majoritaire" dans le périmètre de compétence du CE européen.
Generali groupe italien d'assurances	18 décembre 2008	L'accord précédent date de 2000. Le nouvel accord modifie les règles de représentation au sein du comité. Il prévoit deux réunions annuelles du comité ainsi que le contenu de l'information devant être fournie au comité dans certains cas d'opérations transnationales.

Groupama groupe de “bancassurance”	1er janvier 2008	Un avenant à l’accord sur le CE européen redéfinit les règles de composition du comité, suite aux récentes acquisitions du groupe, et pour en anticiper de nouvelles.
Panasonic fabriquant d’équipements électroniques (10 500 salariés en Europe)	8 février 2008	Révision de l’accord de 1995 instituant le “congrès européen Panasonic”, nom officiel du CE européen. Le texte prévoit une journée supplémentaire lors de la réunion annuelle, une traduction des documents dans toutes les langues nécessaires et met en place un comité restreint.
Unicrédit banque italienne (140 000 salariés)	8 avril 2008	Accord pour mettre en place, dans le cadre de cette instance, deux commissions paritaires chargées de travailler sur la formation et l’égalité des chances.

Sont en cours de négociation :

- Frauenthal. Groupe industriel autrichien (3 000 salariés).

- GDF-Suez. Suite à la fusion des deux groupes, les négociations de l’accord sur le CE européen ont commencé le 5 novembre 2008.

- Klöckner. Groupe allemand (10 000 salariés), plus gros distributeur indépendant d’aciers et de métaux dans le monde.

- Michelin. L’avenant à l’accord de mise en place du CE européen a été discuté lors de sa dernière réunion, en vue de renforcer les compétences de l’institution en matière d’information et de consultation des représentants des salariés. Il doit être approuvé par la Fédération syndicale européenne de l’énergie, des mines, et de la chimie (Emcef). Ce texte répond à la demande du CE européen de recevoir des informations stratégiques dans un délai assez court après leurs annonces publiques, décalant ainsi les dates des deux réunions annuelles.

- Takeda. Le plus grand laboratoire pharmaceutique japonais prépare une négociation pour mettre en place un CE européen.

- Verizon. Le groupe de télécommunications américain a commencé les négociations pour la mise en place d’un CE européen couvrant ses filiales européennes.

Négociations au sein des CE européens

- Areva. La direction du groupe Areva et son CE européen ont obtenu un financement communautaire pour mettre en application leur

accord européen sur l'égalité des chances, signé en novembre 2006. Le programme Odeo (Open Dialogue through Equal Opportunities, programme d'actions paritaires européen) vise à favoriser la parité professionnelle femmes-hommes et à dynamiser l'emploi des personnes en situation de handicap. Il concerne près de 40 000 salariés dans les 13 pays dans lesquels le groupe est présent en Europe.

- EDF. Le CE européen du groupe EDF travaille sur la définition d'une politique de santé et de sécurité à l'échelle internationale afin de fixer des principes généraux de santé et de sécurité communs à toutes les implantations du groupe à travers le monde.

- Holcim. Le CE européen du groupe cimentier suisse (90 000 salariés) travaille sur un projet de comparaison des conditions salariales et de travail en Europe.

- PPR. La direction du groupe PPR (90 000 salariés) et les membres du CE européen ont adopté, le 14 octobre 2008, deux chartes, en faveur de l'emploi des personnes handicapées et sur les seniors, au sein du groupe PPR en Europe.

- Sanofi-Aventis. La direction du groupe, qui a négocié un accord avec son CE européen pour créer une instance de négociation européenne composée de salariés mandatés par les organisations syndicales du groupe, s'est de nouveau heurtée à l'opposition de la Fédération européenne des syndicats des mines, de l'énergie et de la chimie (Emcef). La fédération souhaite que tout accord négocié au sein de cette instance et dans laquelle elle a un représentant, soit également signé par elle. Cette position est rejetée par la direction du groupe.

- Starwood. Lors de sa réunion du 27 novembre 2008, le CE européen du groupe hôtelier américain Starwood a conclu un accord avec la direction prévoyant des aides financières pour accompagner les mutations des salariés à l'intérieur de l'UE. Les salariés peuvent prétendre à une aide équivalente à un mois de salaire et bénéficient du droit de revenir à leur ancien poste dans les trois mois suivant la mutation.

- UniCredit Group. La banque italienne et son CE européen ont adopté une déclaration conjointe sur "la formation, l'apprentissage et le développement professionnel" élaborée au sein d'une commission du comité, mise en place le 8 avril 2008.

- Enfin, le comité exécutif de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) a adopté, le 22 avril 2008, les règles de recours à un fonds d'aide judiciaire mis en place pour les CE européens. Ce fonds pourra aider les comités à faire valoir leurs droits en cas de violation du droit à l'information-consultation.

VI.2. Point sur la société européenne (SE)

Depuis l'expiration du délai de transposition de la directive de 2001, on recense 350 SE en 2008, dont la plupart sont allemandes (Allianz, MAN, etc.) ou tchèques. Cependant, de nombreuses SE ne comptent pas de salariés lors de leur création. Une quarantaine ont négocié un accord sur l'implication des travailleurs.

La France a transposé la directive par la loi du 26 juillet 2005 (nº 2005-842), complétée par le décret du 9 novembre 2006 (nº 2006-1360). Quelques sociétés en France ont adopté ce statut : Bercy Charenton, Innovatis et Cie, SCOR, Vile et compagnie – Finance, etc.

Parmi les nouvelles création de SE en 2008 :

- le groupe chimique allemand BASF (80 000 dont 51 000 dans l'UE) a été immatriculé au registre du commerce sous la forme Societas Europaea (SE) le 14 janvier 2008. L'accord maintient la structure duale de contrôle existant déjà chez BASF AG et reprend les lois allemandes sur la cogestion ;

- Interseroh (1 380 salariés), société allemande qui intervient dans le commerce des matières premières et le recyclage et Tesa (3 900 salariés), société allemande parmi les leaders mondiaux des produits adhésifs et solutions pour l'industrie, le commerce et le grand public, ont engagé les négociations sur l'implication des travailleurs, dont l'accord subordonne l'immatriculation sous forme de SE.

VI.3. La société coopérative européenne (SCE)

Le statut de la société coopérative européenne, sur le modèle de la société européenne, vise à faciliter le développement des activités transnationales des coopératives en leur permettant d'opérer dans l'Union européenne, à partir d'une personne morale unique, sans multiplier les structures nationales de direction, et de transférer leur siège social dans un autre État membre sans avoir à se plier à des

procédures complexes et coûteuses de dissolution dans un État et de constitution dans un autre.

Ce nouveau dispositif ne devant pas porter atteinte aux droits des travailleurs, le statut de la société coopérative européenne comporte, outre un règlement relatif à la création de ce type de société (nº 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne), une directive (nº 2003/72 du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs) prévoyant diverses règles sur l'information et la consultation des travailleurs quant à la "marche de l'entreprise" ainsi que leur participation à la prise de décision dans les organes de direction. Ainsi, préalablement à la constitution de la société coopérative et comme pour la SE, les négociations doivent être entamées entre les futurs dirigeants et les travailleurs, via un groupe spécial de négociation, afin de trouver un accord sur les modalités d'implication des salariés dans la future coopérative.

La directive a été transposée en droit français par la loi nº 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne (SCE) et la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, et par deux décrets (décrets nº 2008-439 et 2008-440 du 7 mai 2008 relatifs à l'implication des salariés dans la sociétés coopérative européenne).

En France, de grandes entreprises ont le statut coopératif (Groupama, Crédit Agricole, etc.), mais aucune SCE n'y est immatriculée pour l'instant.

VI.4. La société issue de la fusion transfrontalière

À l'instar des directives sur les sociétés européennes et sur les sociétés coopératives européennes, la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 relatives aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux comporte des dispositions sur la participation des travailleurs (article 16).

Ces dispositions sont toutefois limitées à la seule participation des salariés au sein des organes d'administration de la société absorbante ou résultant de la fusion transfrontalière. En matière d'information et de consultation, les salariés sont soumis au droit interne, issu notamment de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à

la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. La participation des salariés est instituée au sein de la société issue de la fusion, dont le siège est situé en France, lorsqu'elle est déjà pratiquée au sein de l'une des sociétés associées au processus de fusion.

La directive est transposée en France par la loi nº 2008-649 du 3 juillet 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit des sociétés au droit communautaire, complétée pour ce qui est de l'implication des travailleurs par deux décrets (nº 2008-1116 et nº 2008-1117 du 31 octobre 2008 relatifs à la participation des salariés dans les sociétés issues de fusions transfrontalières).

VI.5. Le dialogue social autonome

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, des fusions, des transferts, des problèmes de restructuration dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance (ce qui n'a pas été modifié par la révision de la directive CEE ; Cf. supra) ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, c'est elle qui pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale, qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 150 accords

d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Au niveau de la Commission européenne, dont les services travaillent depuis quelque temps déjà à l'élaboration d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, la tendance est à la temporisation. Il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux pour préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique.

VI.5.1. Le document de travail de la Commission européenne sur un cadre optionnel pour la négociation transnationale

La Commission a publié, le 2 juillet 2008, non pas une communication comme cela était prévu à l'origine mais un document de travail intitulé "Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte d'une intégration internationale croissante".

Elle y rappelle son attachement à ce type d'accords, "dans un contexte d'intégration internationale croissante", mais précise toutefois que, "comme il s'agit d'un sujet nouveau et techniquement complexe, une démarche prudente, associant pleinement les parties prenantes dans l'examen des faits et le partage de la réflexion a guidé, et continuera de guider, la démarche de la Commission".

Ce document est axé sur le niveau de l'entreprise, seul niveau où les négociations ne sont pas encadrées au niveau communautaire, et sur le champ européen, beaucoup plus restrictif que le champ des accords, qui pour certains sont signés au niveau mondial.

La Commission prévoit en outre la mise en place d'un groupe d'experts, comprenant les partenaires sociaux, des experts gouvernementaux et des experts d'autres institutions. La mission de ce groupe sera le suivi des évolutions et le développement des échanges sur la manière de soutenir le processus engagé.

Le document n'avance cependant pas sur la question d'un éventuel cadre optionnel pour ces accords.

C'est sur le fondement de ce texte que s'est tenue la conférence de la présidence française de l'UE sur le dialogue social transnational (DSTN) qui a permis de faire avancer la connaissance et les échanges sur ce sujet.

VI.5.2. Les principaux accords de 2008

Ne sont présentés ici que les accords les plus marquants.

• Sanofi-Aventis lance une instance européenne de négociation

Un projet d'accord créant une nouvelle modalité de négociation au niveau européen avec une "instance européenne de négociation" pour le groupe pharmaceutique français (55 000 salariés) a été envoyé pour consultation à la fédération syndicale européenne de la chimie.

Cette instance pérenne de négociation, composée de 24 représentants du personnel (proportionnellement aux effectifs dans chaque pays, par rapport à l'effectif total dans les pays du périmètre de l'accord) et de deux représentants syndicaux mandatés pour chaque négociation par les fédérations européennes (Emcef et Feccia), a vocation à traiter des sujets communs aux salariés des pays représentés dans le champ d'application de l'accord qui reprend celui du CE européen. Elle négocie et conclut des accords collectifs au niveau européen sans que ces textes ne puissent déroger à des dispositions existantes dans les pays si celles-ci sont plus favorables.

C'est la première fois qu'un accord d'entreprise met en place une structure dédiée à la négociation d'accords collectifs européens. Cet accord est issu d'une concertation avec les représentants européens de Sanofi-Aventis. La structure globale et une partie du contenu ont été définies par le bureau du CE européen, mandaté par l'ensemble des membres du CE européen.

Pour être valide, un accord négocié au sein de l'instance doit être signé par plus de 50 % des organisations syndicales représentées en son sein totalisant au moins 50 % des pays concernés. L'accord entre en vigueur à la date de sa signature et pour une durée de trois ans. Il est prévu que les parties se rencontreront au moins six mois avant l'échéance afin d'étudier l'opportunité de le reconduire.

Ce texte a été rejeté par la fédération syndicale européenne de la chimie.

Le CE européen, qui avait essuyé un refus de l'Emcef il y a quatre ans, au motif que les représentants du personnel européens n'étaient pas habilités à négocier des accords, avait décidé de concevoir une instance distincte pour négocier sur des thèmes concernant tous les salariés européens (par exemple formation, prévoyance ou gestion prévisionnelle des emplois). Le projet de texte avait été présenté à l'Emcef en juin 2007. Il a reçu un avis positif de l'ensemble des

membres du CE européen et du représentant de l'Emcef au sein du comité. Néanmoins, l'Emcef a souhaité soumettre le texte à une consultation de ses fédérations syndicales nationales représentées au sein de Sanofi-Aventis.

Cette procédure est inspirée de celle mise en œuvre par la Fédération européenne des métallurgistes qui consulte ses membres sur un accord d'entreprise.

Il semble que ce rejet soit plus dû à un problème interne à l'Emcef qu'à des divergences sur le fond. En effet, seules neuf des quinze fédérations consultées ont répondu et l'Emcef est très sollicité par ailleurs sur le dialogue social sectoriel, alors qu'elle reste dotée de faibles moyens et d'une équipe réduite.

• Air France-KLM

Les présidents des compagnies aériennes Air France et KLM, le comité de groupe européen Air France-KLM et le secrétaire général de la Fédération syndicale européenne des travailleurs des transports (ETF) ont signé, le 20 février 2008, une charte sociale et éthique. Selon ce texte, les entreprises du groupe devront veiller "avec vigilance à ce que les principes et les droits sociaux fondamentaux soient effectivement respectés" par les sous-traitants avec lesquels elles entretiennent "des relations dans le monde". Par ailleurs, chaque entreprise du groupe s'engage "à favoriser l'employabilité et la mobilité de ses salariés, dans le cadre d'une gestion anticipatrice des évolutions économiques, technologiques, organisationnelles et concurrentielles". En matière de dialogue social, le texte a pour objectif "de confirmer et d'améliorer les processus contractuels aux niveaux les plus appropriés dans le plein respect des institutions représentatives de chaque pays. Dans ce cadre, ces compagnies entendent garantir aux salariés et à leurs représentants une information et une consultation en temps utile".

• Gaz de France / Suez

Avant même la fusion entre Gaz de France et Suez, officialisée cet été, la direction et les organisations syndicales de Gaz de France ont négocié un accord de responsabilité sociale, applicable aux salariés européens.

Par ailleurs, la direction du groupe Suez et ses partenaires sociaux ont signé un accord, le 17 juin 2008, sur les garanties sociales pour les salariés du groupe Suez dans le cadre de la fusion avec Gaz de France. Le texte continue à s'appliquer aux entités juridiques de Suez et de ses

filiales après la fusion avec GDF. Le groupe s'engage notamment à ne pas procéder à des licenciements économiques liés à la fusion et aux synergies envisagées "pendant une période de dix-huit mois à compter de la date effective de la fusion".

• UNI-Europa Graphical

La fédération syndicale UNI-Europa Graphical a adopté, lors de son assemblée générale le 23 octobre 2008, une procédure de négociation d'accords transnationaux.

Cette procédure a pour but d'encadrer les négociations, notamment dans le cadre de restructurations, avec les directions d'entreprises multinationales au niveau européen. UNI-Europa Graphical considère que la négociation collective au sein d'entreprises multinationales "peut être une solution pratique pour certaines questions, à condition que les accords conclus soient mis en œuvre au niveau national selon les législations et pratiques en vigueur dans chaque pays". Par ailleurs, elle précise que "la négociation collective doit continuer à relever de la compétence exclusive des organisations syndicales".

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être soulignés :

• Dialogue social mondial dans l'intérim

La confédération syndicale mondiale UNI et six grandes entreprises membres de la Ciett, fédération patronale européenne du secteur de l'intérim (Adecco, Kelly Services, Manpower, Randstad, etc.) ont adopté un protocole d'accord dans lequel ils s'engagent à :

- apporter "une protection adéquate et des conditions décentes d'emploi et de travail aux intérimaires" et assurer des "conditions adéquates d'activité pour les agences de travail temporaire sur un marché du travail qui fonctionne bien" ;
- collaborer avec les décideurs pour établir un cadre réglementaire approprié pour le secteur de l'intérim ;
- promouvoir le dialogue social pour négocier les conditions de travail et le recours aux agences de travail temporaire ;
- œuvrer avec l'Organisation internationale du travail (OIT) pour promouvoir la ratification de la convention nº 181 et l'application de la recommandation nº 188 sur les agences d'emploi privées ;
- faire respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective ;
- coopérer avec les principaux acteurs à des mesures visant à éliminer la traite des êtres humains.

- **ArcelorMittal : projet d'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail**

La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a lancé une procédure de consultation de ses organisations affiliées pour leur soumettre le projet d'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail négocié le 3 juin 2008 entre la direction du groupe sidérurgique (310 000 salariés) et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Fiom), la FEM et le syndicat américain United Steelworkers (USW).

Cet accord-cadre mondial établit des normes minimales dans chaque site opérationnel de la société. Il prévoit en particulier la mise en place dans chaque usine du groupe d'un "comité commun de santé et de sécurité" composé de membres de la direction et de représentants des salariés, au moins pour la moitié d'entre eux. Ces comités seront mis en place dès la signature de l'accord et seront chapeautés par un comité paritaire mondial de santé et de sécurité. Lorsque de tels comités existent déjà, par application de la loi ou d'une norme conventionnelle, ils pourront, le cas échéant, voir leurs compétences s'accroître en application de l'accord mondial. C'est la première fois qu'un groupe met en place un tel système.

- **Coca-Cola : mise en place d'une "alliance mondiale des travailleurs de Coca-Cola"**

Les représentants de plus de 100 organisations syndicales ayant des membres dans 32 pays où Coca-Cola est implanté se sont réunis en mai 2008 à l'initiative de l'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA). Ils ont mis en place une "alliance mondiale des travailleurs de Coca-Cola".

- **G4S : accord-cadre sur ses relations de travail avec ses salariés**

Le plus grand groupe mondial de services de sécurité et de gardiennage et deuxième employeur privé du monde (570 000 salariés), a signé, le 16 décembre 2008, un accord-cadre international avec l'organisation syndicale mondiale UNI Property Services.

Le groupe s'engage à respecter les conventions de l'OIT et les lois nationales dans le cadre des relations de travail avec ses salariés. Il prévoit également des procédures de résolution des conflits sur l'interprétation ou l'application de l'accord. En cas d'échec, le conflit est soumis à un comité de suivi (composé d'un représentant d'UNI, d'un représentant du syndicat britannique GMB et de deux membres de la direction) pour être discuté et résolu.

• **Inditex**

La FITTHC (Fédération internationale du textile) précise que, suite à l'accord-cadre international (ACI) conclu avec Inditex (propriétaire de la marque Zara) en octobre 2007, "plus de 1 100 travailleurs licenciés ont été réintégrés, plusieurs conflits dans les filiales ont été résolus, des syndicats ont été reconnus dans une dizaine d'entreprises et cinq accords collectifs conclus : ce sont les premiers résultats de la mise en œuvre de l'accord-cadre".

De plus, deux accords ont été signés récemment entre des sous-traitants cambodgiens et les syndicats locaux. "Les politiques irrégulières et des audits uniques sur les sites asiatiques sont remplacés progressivement par un monitoring continu des activités des usines par ceux qui connaissent le mieux l'entreprise, c'est-à-dire le management et les travailleurs, aidés par l'engagement d'Inditex de construire une chaîne de sous-traitance socialement responsable via les efforts de formation plutôt que les sanctions", a déclaré l'organisation internationale.

• **Repsol : reconnaissance d'un interlocuteur pour la zone Amérique latine-Caraïbes**

Le groupe énergétique espagnol a conclu un accord avec la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (Icem), le 4 novembre 2008, reconnaissant le "réseau syndical Repsol-YPF" comme l'interlocuteur du groupe et de sa filiale YPF dans la zone Amérique latine-Caraïbes. Cela permettra notamment d'entamer des discussions sur des questions liées au travail et aux politiques d'ensemble de l'entreprise en Amérique latine et en Espagne.

• **Rhodia : reconduction de l'accord de 2005 sur la responsabilité sociale**

Le groupe chimique français (15 000 salariés) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (Icem) ont reconduit avec quelques apports, le 25 mars 2008, l'accord de "responsabilité sociale" ratifié en 2005.

L'accord prévoit la création d'une instance commune de dialogue consacrée aux questions de sécurité et ayant pour vocation de suivre l'action et les résultats mondiaux du groupe dans ce domaine. Il insiste également sur la lutte contre toute forme de discrimination et demande que ses fournisseurs et sous-traitants contribuent "au respect par

Rhodia des dispositions de l'accord" en matière de respect des droits fondamentaux. Le chapitre sur le dialogue social comprend des dispositions explicites sur le respect du droit des salariés à s'organiser collectivement. L'accord intègre également le déploiement de la stratégie de RSE ("Rhodia Way"). L'Icem sera associée au bilan annuel de mise en œuvre de la démarche.

• **ISS**

Le groupe de services danois (440 000 salariés) a signé, le 3 juin 2008, un accord-cadre mondial avec la confédération syndicale UNI. Selon l'UNI, il s'agit de l'un des accords-cadres internationaux les plus avancés conclu avec une multinationale, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance du droit à la négociation collective et des droits syndicaux. L'accord met en place un fond paritaire à hauteur de 100 000 euros chaque année pour veiller à l'application de l'accord et à l'amélioration des pratiques.

VI.5.3. Les références de la Cour de cassation aux accords européens

La chambre sociale de la Cour de cassation multiplie ces derniers temps les références au droit communautaire et notamment aux accords signés par les partenaires sociaux européens.

Ainsi, sur les discriminations à l'égard des temps partiels, un arrêt du 16 janvier 2008 renforce la précédente position de la Cour de cassation par une référence au droit communautaire. Ainsi, les articles L.3123-9 à L.3123-13 du Code du travail sont lus à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel mis en œuvre par la directive 97/81. Dès lors, "les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi, ou par les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif ; qu'il en résulte que, si une convention collective peut prévoir des modalités d'adaptation spécifiques des droits conventionnels pour les salariés à temps partiel, elle ne peut les exclure entièrement du bénéfice de cette convention" (Cass. soc., 16 janvier 2008, nº 06-41.471).

De même, dans un arrêt du 23 janvier 2008, la Cour précise les conditions de recours au contrat à durée déterminée (CDD) d'usage en se fondant sur la directive 1999/70, transposant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée : "Si certains emplois peuvent être pourvus par des CDD lorsqu'il est d'usage de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et

du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des CDD successifs peuvent être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, mis en œuvre par la directive 1999/70, impose de vérifier que le recours aux CDD est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi" (Cass. soc., 23 janvier 2008, nº 06-44.197).

Auparavant, la Cour avait jugé que dès lors que l'emploi relève d'un secteur d'activité où il n'est pas d'usage de recourir au CDI, le recours à des CDD successifs était admis et la nature temporaire de l'emploi présumée (Cass. soc., 26 novembre 2003, nº 01-44.263). Cette présomption est désormais écartée et la jurisprudence française s'aligne sur la jurisprudence communautaire qui dispose que l'accès aux CDD doit reposer sur des éléments concrets et établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (CJCE, 4 juillet 2006, Adelener).

Pour en savoir plus

- Colloque Europe et société, 5-6/02/2008
  www.europeetsociete.com rubrique "études"

- Conférence des 13 et 14 novembre 2008 à Lyon, organisé par la Présidence française du Conseil : Accords transnationaux d'entreprise "Dialogue, droits, anticipation des restructurations, acteurs : une nouvelle perspective"
  www.travail-solidarite.gouv.fr/europe-international/

- Liaisons sociales Europe

- Sites Internet :
  www.eu2008.fr
  www.europa.eu
  www.etuc.org
  www.euro-ce.org
  www.premier-ministre.gouv.fr
  www.eurofound.europa.eu
  www.ewc-news.com
  www.euractiv.fr

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2008

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

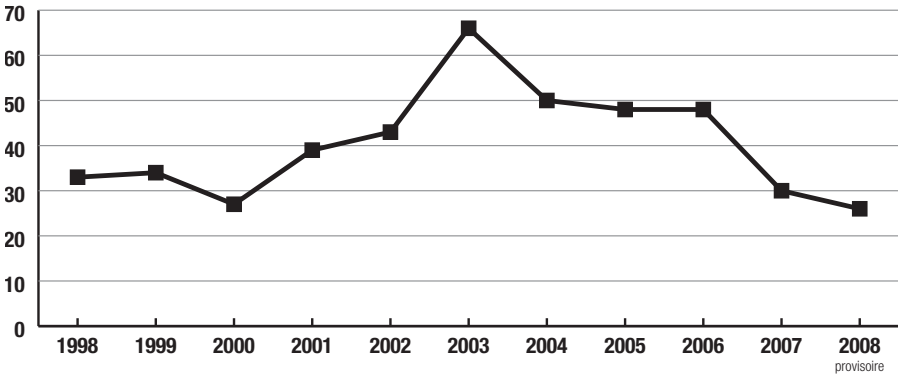
I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2008

Stabilité du nombre d'accords interprofessionnels

Au niveau interprofessionnel, un même nombre de textes a été conclu en 2008 (26) que l'année précédente à la même date (voir Méthodologie). Deux accords nouveaux de portée nationale, signés en 2008, ont été déposés dans les services du ministère chargé du Travail : l'accord sur la modernisation du marché du travail du 21 janvier 2008 et celui sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Comme en 2007, c'est la conclusion d'avenants à des accords antérieurs qui a soutenu la négociation à ce niveau.

Ce nombre relativement faible d'accords ne doit toutefois pas masquer la forte activité de la négociation collective au plan interprofessionnel au cours de l'année 2008. Les organisations patronales et syndicales ont notamment négocié sur des pistes de réforme de la démocratie sociale, relatives notamment à l'évolution des règles et des critères de représentativité, de validité des accords et de financement des organisations syndicales. Ces discussions ont abouti à la signature d'une Position commune, le 10 avril 2008, par la CGT, la CFDT, côté syndicats de salariés et par le MEDEF et la CGPME côté organisations d'employeurs. C'est sur la base de ce texte que la loi du 20 août 2008, qui transforme en profondeur le système de relations professionnelles, a été élaborée.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Par ailleurs, deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été négociés au cours de l'année 2008. L'ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels a été conclu le 7 janvier 2009. L'ANI sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été ouvert à la signature le 14 novembre 2008.

Sur l'ensemble des sujets ouverts à la négociation, les organisations professionnelles souhaitent avant tout que le dialogue social prenne toute sa place (Cf. Partie 1 de ce bilan). Dans cette logique, il apparaît également que les accords-cadres interprofessionnels amenés à être conclus, nécessitent d'être ensuite complétés par des accords de branche.

Fort dynamisme de l'activité conventionnelle de branche

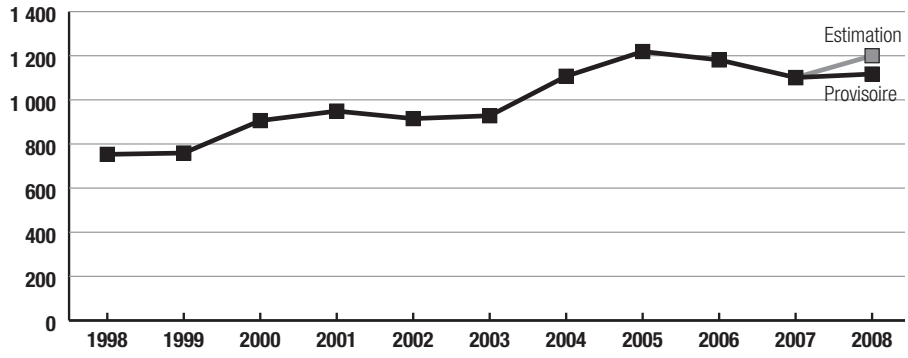
En 2008, l'activité conventionnelle de branche a progressé par rapport à son niveau de l'année 2007 : 1 117 accords et avenants ont été signés en 2008, soit une centaine de plus qu'un an auparavant à la même date (voir Méthodologie).

Amorcé en 2004, l'accroissement du nombre d'accords conclus dans les branches professionnelles s'était poursuivi en 2005 et 2006 ; après un léger fléchissement en 2007, le nombre de textes signés en 2008, s'établit à un niveau élevé, en raison d'un grand nombre d'accords conclus sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle. Bien qu'en retrait par rapport à 2006, puis 2007, le nombre d'accords conclus sur le thème de la formation professionnelle reste important.

Ces accords s'inscrivent dans la voie ouverte par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Concernant la négociation salariale, le fort dynamisme qui s'est amplifié en 2008 résulte de l'impulsion donnée par les pouvoirs publics en matière de revalorisation des bas salaires conventionnels. En outre, la négociation relative à la retraite complémentaire et la prévoyance a abouti à la conclusion d'une centaine d'accords.

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Méthodologie

Depuis le 1er juin 2006, les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la Direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Comme chaque année, les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* sont arrêtés à la fin du mois de mars de l'année suivante et ne tiennent donc pas compte des accords déposés tardivement et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) à partir du second trimestre. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2008

doivent donc être considérées comme provisoires. En 2007, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 92 % des accords effectivement conclus. Pour 2008, le nombre d'accords de branche conclus pourrait s'établir à environ 1 200.

Par ailleurs, toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un IDentifiant de la Convention Collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (Cf. Partie 5 de ce bilan). L'IDCC d'une convention collective, y compris celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère du Travail à l'adresse suivante.

www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc/

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

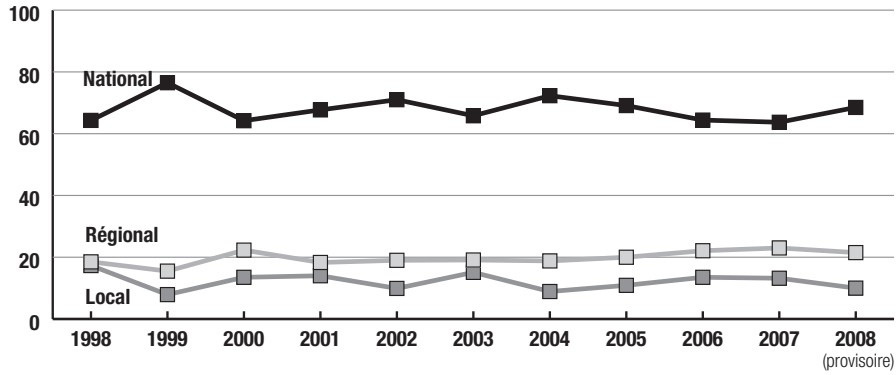
Les conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

I.1. Selon le niveau géographique

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si un texte sur trois est conclu au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes de base, convention collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et des textes, accords ou avenants, qui viennent modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Deux textes sur trois environ sont conclus au niveau national en 2008. Cette proportion est relativement stable dans le temps, même si elle a connu une légère progression par rapport à 2007. Avec trois textes conventionnels sur dix (deux au niveau régional et un au niveau départemental ou local), la dimension territoriale de la négociation collective de branche constitue donc un aspect fondamental de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

C'est principalement dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois.

Le développement de la négociation territoriale peut également résulter de la combinaison de particularismes à la fois sectoriels et régionaux. Ont ainsi été conclus, par exemple, des accords dans les branches des *vins de Champagne*, de l'*industrie du bois de pin maritime de Gascogne*, de la *prévention sécurité Guadeloupe* ou de la *manutention et nettoyage aéroports de la région parisienne*.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions salariales plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent la moitié de l'ensemble des avenants conclus en 2008, plus de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants nationaux	%	Nombre d'avenants infranationaux	%	Nombre total d'avenants	%
2000	191	35,3	192	60,4	**383**	**44,6**
2001	235	37,6	200	67,1	**435**	**47,1**
2002	224	36,1	164	65,9	**388**	**44,6**
2003	214	36,5	205	66,6	**419**	**46,8**
2004	230	29,8	203	67,9	**433**	**40,5**
2005	278	37,5	270	71,6	**548**	**49,0**
2006	286	37,6	270	64,1	**556**	**47,1**
2007	267	40,3	259	67,4	**526**	**50,3**
2008*	312	44,1	237	68,3	**549**	**52,1**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
Lecture : en 2008, 312 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 44,1 % de l'ensemble des avenants nationaux.
** provisoire*

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle.

Cependant, on constate que, même si l'opération de revalorisation des salaires conventionnels a eu un effet positif, le nombre de conventions collectives concernées au niveau régional ou local est relativement faible. Au fil du temps, des textes nationaux ont été conclus pour suppléer ou compléter des textes locaux, sans que ces derniers n'aient toujours été expressément dénoncés. Aussi, nombre de conventions collectives départementales ou locales ne connaissent pratiquement plus d'activité conventionnelle depuis très longtemps (Cf. Panorama des conventions collectives de branche et de l'activité conventionnelle).

C'est la principale raison qui explique l'activité conventionnelle des conventions collectives infranationales : en 2008, la négociation s'est soldée par un avenant ou plus dans sept conventions collectives nationales sur dix, contre environ trois conventions de niveau infranational sur dix.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Nationales	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2	68,8	70,9
Régionales	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7	34,9	31,8
Départementales ou locales	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3	31,0	26,4
Ensemble	**41,4**	**45,8**	**42,0**	**44,7**	**48,6**	**51,0**	**49,5**	**49,4**	**48,3**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
Lecture : en 2008, un avenant au moins a été signé dans 70,9 % des conventions collectives nationales et 48,3 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.
** provisoire*

I.2. Selon le type de textes

Les différents types de textes de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte de base, convention collective ou accord professionnel, soit d'un accord ou d'un avenant, qui vient compléter ou modifier le texte de base.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que des garanties sociales de toutes les catégories professionnelles.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

I.2.1. Les conventions collectives

En 2008, huit nouvelles conventions collectives ont été signées, six sur un champ d'application national et deux sur un champ d'application départemental. En 2007, onze conventions collectives nouvelles avaient été conclues.

Nombre de conventions collectives signées par année

ANNÉE DE SIGNATURE	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nouvelles conventions collectives	14	12	13	11	14	10	13	8	16	11	8

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Parmi les huit conventions collectives signées en 2008, quatre ont été conclues dans des secteurs jusque-là non couverts par une convention collective de branche.

Liste des conventions collectives signées en 2008

IDCC*	Titre abrégé de la Convention Collective	Champ géographique	Date de signature
2700	Métallurgie de l'Oise	D	09/01/2008
2727	Omnipraticiens centres de santé miniers	N	23/01/2008
2728	Sucreries distilleries raffineries	N	31/01/2008
2717	Entreprises techniques service création évènement	N	21/02/2008
2770	Édition phonographique	N	30/06/2008
2754	Cuisine magasins prestataires de services	N	17/07/2008
2755	Métallurgie Belfort Montbéliard	D	25/07/2008
2785	Enchères publiques et commissaires priseurs	N	17/12/2008

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
** IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 5)*

Les quatre textes conclus dans des secteurs, jusque-là non couverts par une convention collective, sont de portée nationale :

- *entreprises techniques service création événement*
- *édition phonographique*
- *cuisine magasins prestataires de services*
- *enchères publiques et commissaires priseurs*

Les quatre autres textes remplacent des textes antérieurs, dont deux au niveau national :

- *omnipraticiens centres de santé miniers*
- *sucreries distilleries raffineries*
- *métallurgie de l'Oise*
- *métallurgie Belfort Montbéliard*

À noter que la convention des *sucreries distilleries raffineries*, n'entrera en vigueur qu'après son extension.

I.2.2. Les accords professionnels

En 2008, 55 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit une quinzaine de plus que l'année précédente à la même date. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives.

Ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique, comme la retraite complémentaire et la prévoyance (une dizaine d'accords), les classifications et les primes (huit accords), la formation professionnelle (sept accords), la durée et l'aménagement du temps de travail (six accords), l'égalité professionnelle (quatre accords).

Les autres accords sont relatifs aux dispositifs de rémunération, à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), emploi des seniors, des handicapés) ou aux modalités de conclusion ou d'application des textes.

I.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions d'un accord antérieur.

En effet, les accords et avenants représentent environ 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. En 2008, sur dix accords et avenants conclus, sept le sont dans le cadre d'un texte de portée nationale ; deux sont signés dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

I.3. La signature des organisations syndicales

Les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs ont conclu environ 10 % d'accords de branche en plus qu'en 2007.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, la hiérarchie des signataires est inchangée depuis 2001 : avec un taux de signature de 78,2 %, la CFDT reste l'organisation qui signe le plus grand nombre de textes en 2008 ; elle est suivie par la CFTC (69,3 %), la CGT-FO (68,3 %), la CFE-CGC (67,1 %) et la CGT (33,9 %).

Par rapport à 2007, le taux de signature de la CGT progresse de trois points et celui de la CFE-CGC diminue de deux points. Les taux de signature de la CFDT, de la CGT-FO et de la CFTC sont stables entre 2008 et 2007.

Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale (en %)**

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,7	69,2	70,5	60,8	61,4
2001	34,3	71,1	68,6	65,5	62,1
2002	37,3	75,6	67,8	62,0	58,7
2003	31,3	70,0	63,8	65,5	65,6
2004	39,9	78,8	71,6	69,5	68,1
2005	35,6	75,8	73,9	71,6	68,8
2006	36,4	76,1	71,6	69,7	66,4
2007	30,7	78,9	69,0	69,6	69,3
2008*	33,9	78,2	68,3	69,3	67,1

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
*** Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.*
** provisoire*

L'analyse des taux de signature selon le niveau géographique du texte montre que la CGT-FO est la seule organisation pour laquelle la proportion de textes nationaux signés est comparable à celle des textes infranationaux. À l'inverse, pour les autres organisations, et singulièrement pour la CFTC, la CFE-CGC et la CGT, la signature de textes nationaux est plus fréquente.

Taux de signature par les organisations syndicales en 2008*, selon le niveau géographique et le type de texte (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	**40,7**	**81,3**	**67,7**	**75,8**	**72,7**	**17,5**
textes de base	34,8	84,8	60,6	78,8	80,3	24,2
accords-avenants	41,2	81,0	68,3	75,5	72,1	16,9
Textes régionaux	**18,1**	**73,0**	**66,9**	**48,4**	**50,0**	**10,1**
textes de base	-	-	-	-	-	-
accords-avenants	18,1	73,0	66,9	48,4	50,0	10,1
Textes départementaux, locaux	**19,0**	**67,8**	**75,2**	**67,8**	**62,8**	**10,7**
textes de base	50,0	100,0	75,0	100,0	62,5	25,0
accords-avenants	16,8	65,5	75,2	65,5	62,8	9,7
Ensemble	**33,9**	**78,2**	**68,3**	**69,3**	**67,1**	**15,3**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
Lecture : la CGT a signé 40,7 % des textes nationaux signés en 2008 (y compris accords interprofessionnels), 34,8 % des textes de base nationaux (accords interprofessionnels, conventions collectives ou accords professionnels) et 41,2 % des accords-avenants nationaux.
** provisoire*

I.4. Les thèmes de négociation

Pour l'année 2008, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique par la forte activité conventionnelle sur les thèmes des salaires, de la formation professionnelle, de la retraite complémentaire et de la prévoyance collective.

Alors que le nombre d'avenants salariaux avait été relativement faible en 2004 (433, soit 40,5 % de l'ensemble des avenants), la reprise de la négociation salariale amorcée en 2005, notamment sous l'impulsion des pouvoirs publics qui ont engagé une opération de revalorisation des minima de branche, s'est poursuivie en 2008. Depuis 2005, les partenaires sociaux sont en effet incités à conclure des accords, notamment dans les branches dont les premiers niveaux des grilles salariales sont dépassés par le montant du SMIC. Suite à cette opération de relance de la négociation salariale de branche, la part des avenants salariaux représente plus de la moitié des avenants conclus (52,1 % en 2008).

Inscrite dans la continuité de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003, dont le législateur a repris l'essentiel dans la loi du 4 mai 2004, la négociation sur ce thème s'est fortement développée à partir de l'année 2004. Le nombre d'accords sur la formation professionnelle conclus en 2008 dans les branches reste élevé (119), même s'il apparaît en recul

sensible depuis 2005 (250 accords). Les partenaires sociaux ont donc continué à se saisir de ce sujet traditionnel de la négociation collective de branche. L'accord national interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, qui doit faire l'objet d'une loi, sera sans doute de nature à relancer la négociation collective de branche sur cette thématique.

Les sujets relatifs à la retraite complémentaire et la prévoyance ont également fait l'objet d'une centaine d'accords, soit un nombre sensiblement plus élevé qu'en 2007.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2008*

THÈMES	Nb textes
Salaires	**549**
Système et relèvement de primes	**150**
Formation professionnelle/apprentissage	**119**
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	**104**
Temps de travail	**73**
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	**59**
Classifications	**54**
Égalité professionnelle femme - homme	**52**
Conditions de négociation des accords modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	**25**
Congés Durée des congés, congés supplémentaires, pour soigner un enfant malade, pour évènements familiaux, divers (création d'entreprise, sabbatiques etc.)	**22**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
Lecture : ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
** provisoire*

II. PANORAMA DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ET DE L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

II.1. Principales caractéristiques

Le système français de relations professionnelles présente la particularité d'articuler trois niveaux actifs de négociation collective, celui de l'entreprise, celui de la branche et celui de l'interprofession. Entre le niveau décentralisé, ayant pour vocation l'application directe de dispositions négociées et le niveau centralisé, chargé de définir un cadre normatif de portée plus générale, le niveau intermédiaire de la branche professionnelle peut apparaître plus difficile à cerner, du fait, notamment, de sa grande diversité. En outre, et contrairement à l'entreprise, la branche n'est pas définie juridiquement. C'est pourquoi il est commode, à des fins d'observation, de raccorder la notion de branche à l'existence de convention collective. Sous cet angle, les acteurs de la branche professionnelle sont les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés en charge de produire conjointement une norme conventionnelle, susceptible de s'appliquer à l'ensemble des salariés d'une filière ou d'une profession. Dans bien des cas, pourtant, la notion de branche professionnelle ne peut être réduite à l'existence d'une seule et même convention collective, car elle s'apparente plutôt à un ensemble de textes. C'est notamment le cas dans les secteurs de la métallurgie, du bâtiment ou des travaux publics, dont les négociations, salariales notamment, s'opèrent au sein de multiples conventions collectives infranationales. Pour autant, dans ces secteurs, la négociation à un niveau national est également un élément essentiel de régulation. Souvent présenté, à juste titre, comme très fragmenté, ce phénomène "d'émiettement conventionnel" doit donc être nuancé.

Nombre de conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique

Secteur conventionnel	National	Régional	Départemental et local	Total
Agricole	38 (19 étendues)	60 (60)	157 (157)	255
Travail	332 (240)	85 (47)	269 (126)	686
Total	**370**	**145**	**426**	**941**

Sources : ministère de l'Agriculture et de la Pêche et ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (DGT-BDCC)
Lecture : au 31/12/2008, 332 conventions collectives nationales du secteur travail sont en vigueur, dont 240 sont étendues, 85 conventions collectives régionales, dont 47 étendues et 269 conventions départementales, dont 126 sont étendues.

Les conventions collectives sont le produit d'une l'histoire, celle de la formation des acteurs collectifs. L'ancienneté des textes conventionnels est donc assez importante, de l'ordre de 28 ans en moyenne. L'âge moyen des conventions nationales (24 ans) est toutefois plus faible que celui des conventions infranationales, en raison d'un renouvellement plus fréquent des textes à ce niveau.

Ancienneté moyenne des conventions collectives* selon le champ d'application géographique (en années)

National	24
Régional	31
Départemental ou local	33
Ensemble	**28**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (DGT-BDCC)
**Conventions collectives du secteur travail en vigueur au 31/12/2008.*

Si les conventions collectives sont en général conclues pour une durée indéterminée, le tissu conventionnel se renouvelle néanmoins régulièrement. De nouvelles conventions collectives apparaissent en permanence selon des logiques de :

- mise à jour ou réécriture complète de conventions devenues obsolètes, dans un champ d'application identique ;
- regroupement de plusieurs conventions collectives au sein d'un champ conventionnel unique ;
- scission de conventions en plusieurs champs conventionnels ;
- création de conventions collectives sur des champs d'application nouveaux.

Ainsi, entre 1998 et 2008, 119 conventions collectives nouvelles ont été conclues.

II.2. Analyse de l'activité conventionnelle

Parmi les textes en vigueur, l'activité conventionnelle est très inégale. Cela tient notamment au fait que de nombreuses conventions collectives, bien que ne faisant l'objet d'aucune actualisation, n'ont jamais été dénoncées par leurs signataires. Ainsi, l'analyse de l'activité conventionnelle met en évidence que la moitié des conventions collectives sont actives, au sens où elles sont régulièrement mises à jour par voie d'accords ou d'avenants. En revanche, quatre sur dix semblent totalement inactives, aucun mouvement n'ayant été recensé depuis une dizaine d'années et une sur dix connaît des difficultés à signer des accords (quatre ans ou plus s'écoulent entre deux textes).

Répartition des conventions collectives selon le champ d'application géographique et la régularité de conclusion d'accords (en %)

Par niveau	Inactives	Difficultés	Actives	Total
National	7,7	10,5	81,8	100,0
Régional	72,4	12,1	15,5	100,0
Départemental ou local	93,1	4,1	2,8	100,0
Ensemble	**40,7**	**8,8**	**50,5**	**100,0**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (DGT-BDCC)
Champ : 489 conventions collectives du secteur travail parmi les 686 en vigueur au 31 décembre 2008. Sont exclues les conventions infranationales de la métallurgie, du bâtiment et des travaux publics, les conventions nationales dans lesquelles se négocient des avenants infranationaux, et les conventions nouvelles conclues depuis 2006.

La grande majorité des conventions collectives nationales (81,8 %) est régulièrement amendée ou complétée par la conclusion d'accords ou d'avenants. En revanche, aucun texte n'a été signé depuis de nombreuses années dans une large majorité de conventions régionales, et *a fortiori* départementales ou locales (respectivement 72,4 % et 93,1 %).

Les conventions collectives les plus actives sont donc, en règle générale, de portée nationale ; ce sont donc celles qui, du fait de leur couverture géographique plus large, concernent aussi le plus grand nombre de salariés. Ainsi, 95,3 % des branches regroupant plus de 10 000 salariés ont une activité conventionnelle régulière, alors que deux tiers des branches comptant moins de 2 000 salariés ne montrent aucun signe d'activité conventionnelle. Plus généralement, la proportion de branches dont l'activité conventionnelle est régulière augmente avec l'effectif salarié couvert.

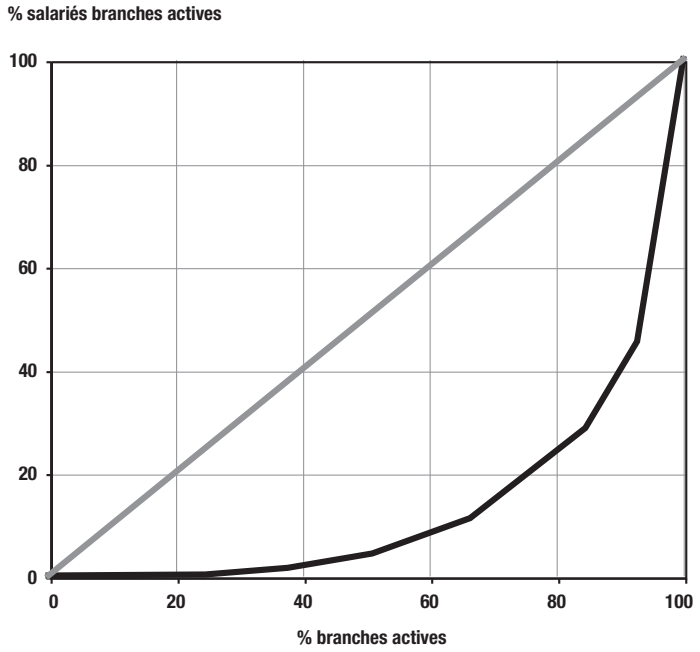
Activité conventionnelle des branches selon l'effectif salarié (en %)

Effectifs salariés	Inactives	Difficultés	Actives	Total
Moins de 2 000	67,2	11,3	21,5	100,0
2 000 à 5 000	10,0	10,0	80,0	100,0
5 000 à 10 000	5,3	7,9	86,8	100,0
Plus de 10 000	1,6	3,1	95,3	100,0
Ensemble	**40,7**	**8,8**	**50,5**	**100,0**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (DGT-BDCC)
Champ : 489 conventions collectives du secteur travail parmi les 686 en vigueur au 31 décembre 2008. Sont exclues les conventions infranationales de la métallurgie, du bâtiment et des travaux publics, les conventions nationales dans lesquelles se négocient des avenants infranationaux, et les conventions nouvelles conclues depuis 2006.

De ce fait, parmi ces branches dont l'activité conventionnelle est régulière, la moitié regroupe moins de 10 000 salariés, mais elles concernent moins de 5 % des salariés. *A contrario*, c'est dans les branches de plus de 10 000 salariés que sont regroupés 95 % des effectifs relevant d'une convention collective caractérisée par une activité conventionnelle régulière.

Branches actives et salariés concernés



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (DGT-BDCC)
Champ : 247 conventions actives parmi les 489 conventions collectives du secteur travail analysées.
Lecture : chaque point de la diagonale représente une situation d'équi-répartition entre le pourcentage de branches actives et le pourcentage de salariés couverts (par exemple, 50 % des conventions actives sont applicables à 50 % des salariés). Par rapport à cette situation théorique, la courbe montre la déformation liée à l'effet de taille : ainsi, 80 % des branches actives (axe des abscisses) regroupent 25 % des salariés des branches actives (axe des ordonnées). Les 20 % des branches actives les plus importantes concernent donc 75 % des salariés.

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

LES REVENUS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Dominé, en 2008, par le thème central du pouvoir d'achat, le débat politique et économique a porté à la fois sur les questions salariales et l'association des salariés aux résultats de l'entreprise. L'année a ainsi été marquée par la publication de deux lois en faveur du pouvoir d'achat et des revenus du travail (loi du 8 février pour le pouvoir d'achat et du 3 décembre en faveur des revenus du travail).

La loi du 3 décembre devrait marquer durablement la négociation salariale de branche. D'une part, elle réforme la procédure de fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (avancement de la date de revalorisation du SMIC au 1er janvier de chaque année et non plus au 1er juillet). D'autre part, elle conditionne les allègements de cotisations patronales à la conclusion d'accords salariaux de branche débutant au moins au niveau du SMIC et au respect, par les entreprises de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs.

L'activité législative a également concerné la durée du travail à travers la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cette loi, élaborée après concertation avec les partenaires sociaux, tend à donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social en matière de durée du travail. Elle confère un rôle central à l'accord collectif, et notamment à l'accord d'entreprise, pour l'aménagement du temps de travail, tout en garantissant le principe de la durée légale et les règles essentielles visant à préserver la santé et la sécurité (durée maximale, repos, travail de nuit...).

Le dynamisme de la négociation entre partenaires sociaux de branche dans les domaines des revenus et de la durée du travail a répondu à cette activité législative forte. Base de la construction des grilles salariales, la négociation sur les classifications s'est maintenue à un niveau élevé, notamment dans des branches qui n'avaient pas revu leur grille de classification depuis de nombreuses années.

Le nombre de textes portant sur les salaires connaît une hausse d'environ 10 %. Le contexte de forte hausse de l'inflation en début d'année, entraînant une revalorisation du SMIC au 1er mai, et de détérioration de la situation économique au second semestre n'a donc pas eu d'effets négatifs sur la négociation salariale de branche. Le bilan au 31 décembre 2008 s'inscrit ainsi dans la continuité de l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération de suivi de la négociation salariale de branche. Plus des trois quarts des branches du secteur général ainsi que de la métallurgie, du bâtiment et des travaux publics disposent ainsi d'une grille conforme au SMIC.

La négociation en matière de participation financière et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, deux thèmes pour lesquels la loi exige une négociation de branche, a connu une évolution inégale. L'essor d'activité enregistré pour le second thème en 2008, n'est pas encore perceptible pour le premier.

Enfin, le dynamisme de la négociation sur les classifications et les revenus s'est accompagné cette année d'un renouveau de la négociation sur la durée du travail. Dans le prolongement des lois du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les heures supplémentaires constituent un thème de négociation en forte progression par rapport à 2007.

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Depuis mars 2005, la négociation salariale fait l'objet d'un suivi particulier de la part de l'Administration et des partenaires sociaux. À la demande du ministre chargé du Travail, les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés ont été encouragées à relancer les négociations salariales et à porter les bas de grilles de salaires minima à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la classification des emplois prévue dans la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes conventionnelles (ancienneté par exemple), sur lequel elles sont souvent indexées.

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

En 2008, le comité de suivi de la négociation salariale de branche, mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et pérennisé par un décret publié en juin 2007, a poursuivi ce travail de veille et de suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations, prolongeant ainsi l'action engagée depuis trois ans.

La négociation salariale s'est déroulée dans un contexte particulier. Au premier semestre l'accélération de l'inflation a conduit à une revalorisation automatique du SMIC au 1er mai 2008, suivie de la revalorisation habituelle du 1er juillet. Le second semestre est marqué par une décélération rapide des prix dans un contexte économique dégradé.

Le bilan effectué au 31 décembre 2008 s'inscrit toutefois dans la continuité de l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération. Les branches se sont fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC, en négociant un deuxième accord dans l'année lorsque cela s'avérait nécessaire. Plus des trois quarts des branches du secteur général ainsi que de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics disposent ainsi d'une grille conforme au SMIC. Les autres sont en cours de négociation. On note toutefois l'existence de blocages persistants dans quelques branches.

Globalement et, comme les deux années précédentes, le rythme de négociation reste élevé. En effet, plus de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont supérieurs à ceux de l'année précédente et voisins de l'augmentation du SMIC. Par ailleurs, l'éventail des salaires, qui s'était stabilisé en 2007 après avoir connu un resserrement continu pendant de nombreuses années, s'élargit très légèrement en 2008.

I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation

I.1.1. Une activité conventionnelle très dynamique en 2008

I.1.1.1. Une progression d'activité observée dans l'ensemble des branches

Les résultats pour l'ensemble des branches (soit près de 700 conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2008) confortent le regain de dynamisme de la négociation salariale de branche observé depuis 2005.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année s'élève à 549 en 2008 (soit un supplément de 11 % par rapport au chiffre provisoire de 496 accords publié pour 2007). Les chiffres enregistrés pour 2008 sont parmi les plus élevés des dix dernières années.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 303 en 2008 contre 291 en 2007.

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

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Nombre d'avenants salariaux	271	381	435	389	421	435	549	558	526	549
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	151	182	248	215	241	246	294	290	291	303

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)
** Chiffres provisoires en 2008 (les chiffres des années précédentes ont été actualisés cette année et présentent désormais les données définitives).*
*** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé.*

I.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme le rythme très soutenu de la négociation

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 276 branches de plus de 5 000 salariés (dont 160 du secteur général) examinées dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale (Cf. encadré Effectifs).

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

Effectifs salariés réactualisés à compter du 1er janvier 2006

Les effectifs salariés utilisés dans la base de données des conventions collective (BDCC) sont issus d'une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) effectuée en 2007, par une exploitation conjointe de l'enquête ACEMO* 2006 et des DADS** 2005. Ces effectifs ont été affectés aux branches à compter du 1er janvier 2006 et n'ont pas varié pour les trois années de l'étude. Les analyses de la négociation salariale présentées dans ce rapport sont donc indépendantes d'éventuelles évolutions d'emploi dans les branches considérées.

L'échantillon des branches faisant l'objet d'un suivi est composé de celles couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit 276 branches, réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous.

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
160	10 377 100	68	1 808 250	48	1 065 200	276	13 250 150

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC).

Toutefois restent exclues comme auparavant certaines branches où les grilles hiérarchiques multiples et complexes ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents, comme la branche des *journalistes*, ainsi que les branches du secteur sanitaire et social pour lesquelles les accords salariaux sont souvent soumis à des procédures d'agrément ministériel. En outre, seront intégrées dans l'échantillon suivi les huit conventions collectives du spectacle vivant et enregistré, qui ont fait l'objet d'une redéfinition de leur champ d'application, dès qu'elles auront été finalisées.

** ACEMO : Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre.*
*** DADS : Déclaration annuelle de données sociales.*

Le nombre d'avenants salariaux connaît une nette progression

Après avoir connu une hausse significative en 2005 *(cf. La négociation collective en 2005)*, le nombre d'avenants salariaux signés chaque année dans les branches de plus de 5 000 salariés était resté quasiment stable de 2005 à 2007 (avec toutefois un léger fléchissement en 2007 dans le secteur de la métallurgie).

En 2008, le nombre total d'avenants salariaux s'élève à 272 (contre 243 en 2007). Cette hausse se limite au secteur général, où 174 accords ont été conclus (soit plus 23 % par rapport aux 141 accords en 2007). Le nombre d'avenants reste stable dans le secteur de la métallurgie et légèrement en baisse dans le bâtiment et les travaux publics (BTP). Dans le BTP où la négociation salariale se déroule pour l'essentiel au plan régional, l'échec des discussions entre les partenaires sociaux s'est soldé dans quelques régions par une simple recommandation patronale.

La progression du nombre d'accords s'explique notamment par les deux revalorisations successives du SMIC, au 1er mai et au 1er juillet 2008, qui ont incité un certain nombre de branches à conclure un deuxième accord en cours d'année afin de prendre en compte le nouveau montant du SMIC. Elles affichent ainsi leur volonté de ne pas laisser leur bas de grille à un niveau inférieur à ce dernier ; on compte ainsi 37 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2008 contre seulement 17 en 2007.

Parmi ces branches, certaines avaient conclu un accord en tout début d'année sur la base du SMIC de juillet 2007. Elles ont négocié un deuxième accord au second semestre 2008 afin de prendre en compte à la fois le relèvement du SMIC de mai et celui de juillet 2008 alors qu'elles n'avaient conclu qu'un seul accord, voire aucun, l'année précédente. On peut citer par exemple le *négoce de l'ameublement* (accords du 18 janvier et du 1er octobre 2008), l'*industrie du*

caoutchouc (accords du 11 janvier et du 30 juin 2008), le *commerce de détail de la chaussure* (accords du 14 janvier et du 10 juillet 2008), l'*exploitation cinématographique* (accords du 17 janvier et du 16 juillet 2008), les *gardiens concierges* (accords du 15 février et du 3 juillet 2008), l'*industrie de l'habillement* (accords du 7 janvier et du 30 septembre 2008), la *production et la transformation de papiers cartons* (accords du 5 février et du 30 septembre 2008).

D'autres branches avaient conclu, généralement au deuxième trimestre, un premier accord prenant en compte le SMIC revalorisé au 1er mai. Elles ont renégocié suite à la revalorisation de juillet. On trouve dans ce cas le *commerce à prédominance alimentaire* (accord du 25 avril 2008 plaçant les premiers coefficients de la grille au niveau du SMIC du 1er mai, suivi d'un accord du 5 novembre 2008 prenant en compte la revalorisation du SMIC au 1er juillet), les *industries du bois* (accords du 4 mars et du 1er octobre 2008), les *industries charcutières* (accords du 16 avril et du 9 juillet 2008), le *commerce de détail non alimentaire* (accords du 3 avril et du 16 septembre 2008), les *coopératives de consommation* (accords du 11 mars et du 23 octobre 2008), les *huissiers de justice* (accords du 23 avril et du 3 décembre 2008), les *matériaux de construction* (accords du 7 mai et du 18 septembre 2008), le *personnel au sol des transports aériens* (accords du 3 avril et 25 septembre 2008).

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

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2005	138	66	48	**252**
2006	138	68	43	**249**
2007	141	59	43	**243**
2008	174	59	39	**272**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

On compte toujours plus de quatre branches sur cinq ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également en hausse par rapport à 2007. En effet, sur 276 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 233 ont conclu au moins un avenant salarial ou émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 84 % des branches de l'échantillon (contre 82 % en 2007).

Cette hausse est, là encore, uniquement le fait des branches du secteur général (139 branches en 2008, soit 87 % des branches, contre 79 % en 2007). On enregistre au contraire une légère baisse dans les secteurs de la métallurgie (55 branches en 2008 contre 58 en 2007) ou du bâtiment et des travaux publics (39 branches en 2008 dont 4 ayant émis une recommandation patronale contre 41 branches ayant conclu un accord en 2007).

Les effectifs salariés concernés par un accord ou une recommandation patronale tous secteurs confondus sont également en légère augmentation. En effet, 81 % des effectifs de l'échantillon (plus de 10,7 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2008 contre 79 % en 2007. Cette évolution ne concerne que le secteur général où 87 % des effectifs sont couverts (contre 76 % en 2007). Dans le secteur de la métallurgie en revanche, la diminution importante du nombre de salariés concernés (qui passe de 1,6 million de salariés en 2007 à 900 000 salariés en 2008) s'explique par un décalage du calendrier de négociation dans deux branches couvrant à elles seules 700 000 salariés : dans les conventions collectives de la *métallurgie de la région parisienne* et des *cadres de la métallurgie*, les relèvements salariaux pour l'année 2008 ont fait l'objet d'un accord en décembre 2007. Pour l'année 2009, un accord a été conclu en janvier 2009 pour les cadres ; pour la *métallurgie de la région parisienne*, la négociation débutera en avril 2009.

Parmi les branches du secteur général qui sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2008 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2007, on peut citer l'*industrie de la céramique* (15 000 salariés) où aucun accord salarial n'avait été conclu depuis 2004, le *commerce à prédominance alimentaire* (640 000 salariés) où trois accords ont été conclus en 2008 alors que le précédent remontait à 2005, l'*industrie du caoutchouc* (70 000 salariés), l'*industrie du cartonnage* (15 000 salariés), l'*industrie de la chaussure* (13 000 salariés), les *espaces de loisirs* (45 000 salariés), la *reprographie* (5 000 salariés) qui n'avaient pas conclu d'accord depuis 2005, ainsi qu'un certain nombre de branches où le dernier accord remontait à 2006 comme le *négoce de l'ameublement* (65 000 salariés), les *banques* (250 000 salariés), le *commerce de gros* (320 000 salariés), les *experts-comptables* (125 000 salariés), la *production et transformation de papiers cartons* (55 000 salariés).

Enfin, seulement trois branches du secteur général n'ont conclu d'accord ni en 2007 ni en 2008 (contre 10 branches qui n'avaient conclu d'accord ni en 2006 ni en 2007). Il s'agit des *grands magasins et magasins populaires*, du *commerce succursaliste de l'habillement* et de la *fabrique d'articles de papeterie*. Dans ces trois branches, les négocia-

tions se déroulent en commission mixte paritaire et font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche.

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

		Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2006	Avenants	122	6 571 200	58	1 683 150	39	896 200	219	9 150 550
	R.P.	6	169 600	0		0		6	169 600
	Total	**128**	**6 740 800**	**58**	**1 683 150**	**39**	**896 200**	**225**	**9 320 150**
	%	**80 %**	**65 %**	**85 %**	**93 %**	**81 %**	**84 %**	**82 %**	**70 %**
2007	Avenants	121	7 627 000	58	1 648 550	41	927 600	220	10 203 150
	R.P.	5	233 800	0		0		5	233 800
	Total	**126**	**7 860 800**	**58**	**1 648 550**	**41**	**927 600**	**225**	**10 436 950**
	%	**79 %**	**76 %**	**85 %**	**91 %**	**85 %**	**87 %**	**82 %**	**79 %**
2008	Avenants	134	8 877 300	55	885 850	35	799 600	224	10 562 750
	R.P.	5	159 000	0		4	51 400	9	210 400
	Total	**139**	**9 036 300**	**55**	**885 850**	**39**	**851 000**	**233**	**10 773 150**
	%	**87 %**	**87 %**	**81 %**	**49 %**	**81 %**	**80 %**	**84 %**	**81 %**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
R.P. : recommandation patronale
Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes couvrant plus de 5 000 salariés en vigueur et aux effectifs salariés correspondants au 1er janvier 2006.

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également en hausse

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement progresse également puisqu'il s'élève à 250 en 2008 (soit 91 % des branches suivies) contre 240 en 2007. Là encore, cette tendance concerne uniquement le secteur général.

Au contraire, le nombre de salariés concernés par un relèvement diminue puisqu'il s'établit à 11,1 millions de salariés (84 % des effectifs suivis) contre 11,5 millions en 2007 (87 % des effectifs de l'échantillon). Cela s'explique notamment par le poids de la branche des *salariés du particulier employeur* (775 000 salariés) qui n'a bénéficié d'aucun relèvement en 2008 alors qu'il y en avait eu un en 2007.

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

		Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2006		131	7 855 200	60	1 705 550	47	1 044 400	238	10 605 150
	%	82 %	76 %	88 %	95 %	98 %	98 %	86 %	80 %
2007		134	8 792 200	61	1 714 950	45	1 027 800	240	11 534 950
	%	84 %	85 %	90 %	95%	98 %	96 %	87 %	87 %
2008		143	8 551 100	60	1 617 550	47	961 900	250	11 130 550
	%	89 %	82 %	88 %	89%	98 %	90 %	91 %	84 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

I.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2005, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2006 une tendance à la baisse qui s'est légèrement poursuivie en 2007.

En 2008, la hausse des augmentations accordées dans les branches s'inscrit dans le contexte inflationniste et les deux relèvements successifs du SMIC. Les pourcentages d'augmentation accordés restent généralement voisins de l'augmentation du SMIC sur l'année 2008 (+ 2,3 % au 1er mai et + 0,9 % au 1er juillet, soit + 3,2 % au total) qui a été plus forte que celle de 2007 (+ 2,1 % au 1er juillet).

Cette tendance à la hausse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC, ou en est très proche. Ce sont essentiellement : salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature ;
- sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du Code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération : sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni. Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

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

Ainsi, les augmentations supérieures à 3 % sont plus fréquentes en 2008 qu'en 2007 puisqu'elles représentent globalement 51 % des mesures prises concernant les salaires hiérarchiques et 45 % de celles des salaires garantis (contre respectivement 30 % et 20 % en 2007). Parmi ces hausses, c'est surtout la part de celles comprises entre 3 % et 5 % qui s'est accrue et a plus que doublé. La part des hausses supérieures à 5 % est stable en ce qui concerne les salaires hiérarchiques et en hausse en ce qui concerne les salaires garantis et s'établit autour de 10 %.

Parallèlement, les hausses négociées inférieures à 3 % sont en nette régression : elles ne représentent plus que 49 % des hausses des salaires hiérarchiques et 55 % de celles des salaires garantis en 2008 contre respectivement 70 % et 80 % en 2007. Parmi elles, la part des hausses inférieures à 2 % est de plus en plus faible (13 % des hausses des salaires hiérarchiques et 8 % de celles des salaires garantis en 2008 contre 20 % et 19,5 % en 2007).

Certaines de ces fortes hausses correspondent à des rattrapages dans des branches n'ayant pas bénéficié de relèvement des salaires depuis au moins deux ans. Elles témoignent aussi de l'effort fourni par ces branches pour maintenir ou placer les premiers niveaux de leur grille en conformité avec le SMIC, notamment dans le contexte de l'opération de suivi de la négociation salariale de branche. On peut citer par exemple les branches du *commerce à prédominance alimentaire* (640 000 salariés), de l'*industrie de la chaussure* (13 000 salariés) ou du *commerce de détail de la chaussure* (10 000 salariés) qui accordent en 2008 des augmentations supérieures à 5 % et dont l'intégralité des grilles est désormais conforme au SMIC. En revanche, d'autres branches comme la *blanchisserie interrégionale* (37 000 salariés), l'*industrie du cartonnage* (16 000 salariés) ou le *commerce de détail de l'habillement* (80 000 salariés) affichent encore un bas de grille inférieur au SMIC malgré des hausses supérieures à 5 % et leur effort devra donc être poursuivi.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis - En %

Taux d'augmentation (A)	2006		2007		2008	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	1,8	0,0	0,9	0,0	1,8	0,0
1 % < A ≤ 2 %	17,0	17,3	20,0	19,5	11,7	8,1
2 % < A ≤ 3 %	35,7	47,4	49,5	60,9	35,2	47,0
3 % < A ≤ 4 %	17,8	15,8	16,5	11,3	33,3	27,2
4 % < A ≤ 5 %	8,9	9,0	3,5	4,5	9,0	8,1
5 % < A	18,8	10,5	9,6	3,8	9,0	9,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une hausse sensible puisqu'elle se situe à 3,7 % pour les salaires hiérarchiques et 3,4 % pour les salaires garantis (contre respectivement 3,5 % et 2,9 % en 2007).

De même, la valeur médiane des augmentations confirme cette évolution et s'élève à 3,2 % pour les salaires hiérarchiques et 3,0 % pour les salaires garantis (contre respectivement 2,7 % et 2,4 % en 2007). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète

également cette tendance à la hausse : en ce qui concerne les salaires garantis, la plage interquartile qui regroupe 50 % des salariés s'étend de 2,3 à 4,1 (contre 2,0 à 3,3 en 2007) ; en ce qui concerne les salaires hiérarchiques, le premier quartile s'est déplacé vers le haut (2,3 contre 2,1 en 2007) tandis que le troisième quartile est toutefois inférieur (4,5 contre 5,0 en 2007).

Cette tendance à la hausse des augmentations accordées se retrouve globalement chez toutes les catégories de salariés, y compris les professions intermédiaires et les cadres.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2006					
Ouvriers	2 075 800	4,2	2,1	2,9	4,6
Employés	1 582 200	3,8	2,1	2,7	3,9
Professions intermédiaires	879 400	3,4	2,2	2,6	3,9
Cadres	488 500	4,8	2,0	2,5	3,8
Toutes catégories	**5 025 900**	**4,0**	**2,1**	**2,7**	**4,2**
2007					
Ouvriers	2 004 300	3,1	2,3	2,8	3,5
Employés	2 010 100	4,3	2,5	5,0	5,0
Professions intermédiaires	830 500	2,7	1,9	2,0	2,6
Cadres	396 800	2,4	1,9	2,0	2,3
Toutes catégories	**5 241 700**	**3,5**	**2,1**	**2,7**	**5,0**
2008					
Ouvriers	2 178 700	3,3	2,3	3,2	3,7
Employés	2 103 000	4,3	2,4	4,5	5,3
Professions intermédiaires	876 700	3,3	2,3	2,8	4,7
Cadres	460 300	3,4	2,3	2,5	4,7
Toutes catégories	**5 618 700**	**3,7**	**2,3**	**3,2**	**4,5**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2006					
Ouvriers	1 617 400	3,6	2,1	2,6	3,5
Employés	804 800	3,5	2,0	2,9	3,1
Professions intermédiaires	1 159 700	2,9	1,7	2,3	2,6
Cadres	914 800	3,5	2,0	2,0	2,4
Toutes catégories	**4 496 700**	**3,4**	**2,0**	**2,4**	**3,0**
2007					
Ouvriers	1 970 800	3,2	2,1	2,7	4,8
Employés	854 200	2,7	2,0	2,2	2,9
Professions intermédiaires	1 106 100	2,4	1,9	2,2	2,7
Cadres	1 222 900	2,9	2,2	2,2	4,4
Toutes catégories	**5 154 000**	**2,9**	**2,0**	**2,4**	**3,3**
2008					
Ouvriers	2 005 000	3,4	2,4	3,1	4,1
Employés	976 000	4,0	2,3	3,1	4,7
Professions intermédiaires	1 169 600	3,6	2,3	3,0	4,2
Cadres	883 700	2,6	2,3	2,3	2,7
Toutes catégories	**5 034 300**	**3,4**	**2,3**	**3,0**	**4,1**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

I.2. L'OPÉRATION DE RELANCE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place à compter de mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner la négociation salariale de branche.

En effet, dans le cadre d'un groupe de travail réunissant les membres de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et institutionnalisé en comité de suivi de la négociation salariale de branche par un décret de juin 2007, il a été proposé aux partenaires sociaux d'établir pour chaque branche un diagnostic de la situation des salaires minima et des classifications et d'élaborer un plan d'action visant à revaloriser les grilles salariales de branche. La priorité est la remise à niveau des premiers coefficients des grilles par rapport au SMIC (Cf. encadré "La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche" en fin de chapitre).

L'action menée a été régulièrement retracée au travers de points d'étape et de bilans successifs. Ceux-ci ont permis de mettre en évidence une large mobilisation des partenaires sociaux qui a permis d'engager une dynamique dans les branches et d'obtenir des avancées importantes en ce qui concerne la réactualisation des grilles conventionnelles.

Ainsi, le bilan établi au 31 décembre 2007, et présenté aux partenaires sociaux lors du comité de suivi de la négociation salariale du 8 février 2008, faisait état d'une amélioration sensible : 120 branches (soit 75 % des 160 branches du secteur général) couvrant environ 6,7 millions de salariés disposaient de grilles de minima démarrant au niveau du SMIC. Parmi elles, quatre branches (les *sociétés d'autoroute*, la *blanchisserie interrégionale*, les *coopératives de consommation* et les *cabinets et cliniques vétérinaires*) considérées en difficulté l'année précédente (sur une liste de 18 branches), avaient réussi à dépasser cette situation et à conclure un accord. Sur les 40 branches restantes, 26 ne semblaient pas présenter de difficultés récurrentes dans les négociations. Mais dans la plupart des 14 autres, couvrant environ 1 million de salariés, des points de blocage compromettant la signature d'accords subsistaient.

En 2008, le comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son travail de veille et de rencontres sous la présidence du Directeur général du travail. Les points effectués sur la situation des minima de branche par rapport au SMIC montrent que l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération s'est confirmée et poursuivie en 2008.

I.2.1. Un point d'étape autour de la revalorisation du SMIC au 1er mai 2008 faisait apparaître une nette amélioration

Après la réunion du 8 février 2008, le comité de suivi a été réuni à nouveau le 9 juin 2008 afin notamment de faire le point sur la situation des négociations dans les branches en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À cette occasion, un bilan de la situation des branches au regard de la conformité au SMIC a également été établi, dans le contexte particulier de la revalorisation automatique du SMIC, intervenue le 1er mai 2008.

Au 30 avril 2008, soit juste avant la revalorisation du SMIC, 143 branches (89 % des 160 branches suivies hors métallurgie et BTP) couvrant 9 600 000 salariés (93 % des 10,4 millions de salariés du secteur général) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour 10 d'entre elles) prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 280,07 € depuis le 1er juillet 2007).

Comparés aux années précédentes, ces résultats faisaient apparaître une nette amélioration de la situation des grilles salariales des branches juste avant la revalorisation annuelle du SMIC au 1er juillet : ainsi, le nombre de branches présentant des minima démarrant au niveau du SMIC s'établissait au 30 juin 2006 à 133 branches (sur 158 soit 84 %) et au 30 juin 2007 à 125 branches (sur 156 soit 80 %).

Toutefois, après la revalorisation automatique du SMIC au 1er mai 2008, 90 branches, couvrant 4 700 000 salariés, affichaient une grille dont le premier coefficient était inférieur au SMIC (parmi lesquelles 73 avaient vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC du fait de la revalorisation de ce dernier). À titre de comparaison, après la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007, 102 branches étaient dans ce cas, et 106 au 1er juillet 2006.

Plusieurs branches ont pu actualiser très rapidement leur grille et conclure un accord prenant en compte le nouveau montant du SMIC comme par exemple les activités du *déchet*, l'*expédition et exportation de fruits et légumes*, les *mareyeurs*, les *prestataires de service du secteur tertiaire*, les *vins de Champagne* ainsi que les deux branches des *matériaux de construction*. La majorité des autres branches annonçaient des réunions programmées d'ici juillet afin de prendre en compte simultanément les deux relèvements du SMIC de mai et juillet.

Ce bilan encourageant permettait ainsi de relever la progression constante des grilles qui peu à peu retrouvent le niveau du SMIC au premier coefficient.

Plus particulièrement, parmi les 18 branches qui avaient été considérées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, onze ont pu dépasser cette situation de blocage. Certaines, comme l'*industrie des ciments*, l'*industrie du cartonnage* ou l'*industrie du caoutchouc*, avaient actualisé leur grille dès la fin de l'année 2007 ou au début 2008 et les premiers coefficients avaient été depuis rattrapés par le SMIC revalorisé au 1er mai. D'autres, comme la *grande distribution alimentaire* ou les *vétérinaires*, avaient conclu plus récemment un accord prenant en compte le montant du SMIC revalorisé au 1er mai.

Toutefois un blocage persistait dans sept branches (couvrant 220 000 salariés) qui affichaient des premiers coefficients inférieurs au SMIC bien avant le 30 avril 2008 et présentaient toujours des difficultés récurrentes dans les négociations, le dernier accord étant récent comme dans la *fabrique d'articles de papeterie* ou les *ports autonomes*, ou bien remontant pour certaines branches à 2005 (*industrie de la chaussure*) ou 2004 (*céramique industrie, parfumerie esthétique*), voire

2001 (*grands magasins et magasins populaires*) ou 2000 (*habillement commerce succursales*).

I.2.2. Les résultats au 31 décembre 2008 confirment l'amélioration enregistrée dès le mois de mai

Le bilan établi au 31 décembre 2008 présente la situation de la négociation salariale des 276 branches de l'échantillon pour chacun des trois secteurs.

I.2.2.1. Secteur général (160 branches)

Parmi les 90 branches du secteur général qui présentaient encore en mai au moins un coefficient inférieur au SMIC, 59 sont parvenues à conclure un accord avant le 31 décembre 2008 leur permettant de replacer leur bas de grille en conformité avec le SMIC.

• Pour 129 branches (81 % des 160 branches suivies) couvrant environ huit millions de salariés, les premiers coefficients sont au niveau du SMIC.

Parmi elles, l'*industrie de la chaussure* qui était encore en difficulté dans le bilan précédent, n'ayant pas conclu d'accord pour les ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 depuis 2005, est parvenue à conclure un accord le 6 octobre 2008, portant les premiers coefficients au niveau du SMIC de juillet 2008.

Pour trois branches, la conformité des grilles au SMIC résulte d'une recommandation patronale (contre neuf branches en 2007) : il s'agit de la branche des *produits alimentaires élaborés* qui avait toutefois conclu un accord en février 2008 suivi d'une recommandation patronale revalorisant seulement les cinq premiers coefficients pour prendre en compte le SMIC de juillet 2008, des *entreprises de publicité logistique* où la recommandation patronale d'octobre 2008 faisait suite à une première recommandation d'avril 2008 et du *commerce du sport* où la négociation pour 2008 avait échoué alors qu'un accord avait été conclu pour 2007.

• Les 31 autres branches du secteur général affichent encore au 31 décembre 2008 des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.

- Parmi elles, la majorité des branches ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans les négociations : la non-conformité au SMIC résulte d'un problème d'arrondi à quelques centimes près dans trois branches (*industrie de la céramique, industrie des jeux et jouets, industrie textile*), un accord conforme au SMIC a été signé en début

d'année 2009 dans quatre branches (*cafétérias, golf, imprimerie et industries graphiques, meunerie*) ou un texte est ouvert à signature dans trois branches (*audiovisuel, électronique et équipement ménager ; hôtels, cafés, restaurants ; menuiseries charpentes*). Dans la majorité des autres branches, les négociations se poursuivent et des réunions ont été programmées généralement pour février ou mars 2009 ; parfois plus tardivement, si le retard par rapport au montant du SMIC n'est pas trop important, afin de disposer d'éléments quant à la revalorisation du SMIC de juillet.

- En revanche, des points de blocage subsistent dans quelques branches compromettant la signature d'accords. Les situations sont diverses : on trouve ainsi des branches qui faisaient partie des 18 branches identifiées comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations et qui n'ont pas encore dépassé cette situation. Si on note une avancée dans la branche de la *parfumerie esthétique* où un accord conforme au SMIC concernant l'esthétique a pu être trouvé le 26 novembre 2008, ce n'est pas le cas dans les *grands magasins et magasins populaires*, la *fabrique d'articles de papeterie* et le *commerce succursaliste de l'habillement*. Dans les *ports autonomes*, des accords sont régulièrement conclus mais les montants des premiers coefficients sont toujours inférieurs au SMIC. On trouve également quelques branches qui semblent connaître des blocages plus récents comme les *experts comptables*, les *organismes de formation* ou l'*édition*.

Ce quatrième bilan de fin d'année, établi au 31 décembre 2008, permet de montrer une progression constante du nombre de branches qui, depuis 2005, sont parvenues à porter le premier coefficient de leur grille au niveau du SMIC et/ou à l'y maintenir après la revalorisation annuelle du SMIC au 1er juillet. En effet, les bilans présentés les années précédentes devant la sous-commission des salaires ou le comité de suivi de la négociation salariale montrent les évolutions suivantes :

- lors de la sous-commission des salaires du 21 décembre 2005, il a été constaté que 60 % des branches du secteur général (95 des 158 branches suivies alors) disposaient d'une grille démarrant au niveau du SMIC ;
- l'année suivante, au 31 janvier 2007, on en comptait 71 % (111 branches) ;
- au 31 décembre 2007, 75 % des branches (soit 120 branches sur 160) étaient dans cette situation ;
- au 31 décembre 2008, 81 % des branches (soit 129 branches sur 160) affichent des grilles de salaires dont les premiers niveaux sont conformes au SMIC.

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la *métallurgie*, on constate également une amélioration de la conformité au SMIC des premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties négociées dans les branches, par rapport à l'année précédente.

En effet, au 31 décembre 2008, sur les 68 conventions infranationales suivies, 51 (75 %) fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus (contre 48 en 2007 soit 71 %). Les 17 autres branches (25 %) voient donc leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC.

I.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (48 branches)

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, on enregistre une amélioration très nette de la situation globale puisque, sur les 48 branches suivies, 40 (83 %) présentent des premiers niveaux de minima conformes au SMIC en 2008 (contre 32 soit 67 % en 2007).

Toutefois, cette amélioration concerne uniquement les *ETAM du bâtiment* où l'accord relatif à la classification conclu le 26 septembre 2007 a pris effet au 1er février 2008. Cet accord prévoyait que des accords régionaux devraient être conclus en application de la nouvelle classification avant le 31 janvier 2008, pour fixer des minima dont le premier niveau ne pourrait être inférieur à 1 300 €. Ils devraient également prévoir des salaires différenciés pour chacun des huit niveaux de la grille de classification, en particulier le deuxième, afin de favoriser la reconnaissance d'une première expérience. Pour 2008, l'ensemble des 11 régions suivies ont conclu des accords prévoyant des salaires minima conformes au SMIC, en application de l'accord de classification.

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, la situation est similaire à celle de l'année précédente. En effet, en 2008 comme en 2007, huit conventions collectives régionales sur les 21 suivies affichent encore des grilles de minima démarrant en dessous du SMIC mais, pour trois d'entre elles, les minima étaient conformes au SMIC en vigueur lors de la signature des accords.

Dans les travaux publics, toutes les branches suivies (douze concernant les ouvriers et deux concernant les ETAM) ont négocié des rémunérations annuelles garanties qui sont toutes conformes au SMIC en 2008, comme elles l'étaient déjà les années précédentes.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre)

	2007		2008	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**
Secteur général dont :				
- Premier coefficient ≥ SMIC	120	75 %	129	81 %
- Premier coefficient < SMIC	40	25 %	31	19 %
Total secteur général	**160**	**100 %**	**160**	**100 %**
Secteur de la métallurgie dont :				
- Premier coefficient ≥ SMIC	48	71 %	51	75 %
- Premier coefficient < SMIC	20	29 %	17	25 %
Total secteur métallurgie	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**
Secteur du BTP dont :				
- Premier coefficient ≥ SMIC	32	67 %	40	83 %
- Premier coefficient < SMIC	16	33 %	8	17 %
Total secteur BTP	**48**	**100 %**	**48**	**100 %**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

I.3. La dynamique de négociation perdure mais des marges de progrès subsistent

I.3.1. La dynamique engagée dans les branches s'est poursuivie en 2008

Ces résultats positifs, tout particulièrement dans le contexte de la double revalorisation du SMIC au 1er mai et au 1er juillet, témoignent de la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux qui a permis d'engager dans les branches une dynamique de négociation dont les effets perdurent.

Le premier objectif qui consistait à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans un nombre de branches en progression constante depuis 2005. L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans la majorité des branches connaissant des situations de blocage.

En effet, les branches qui étaient en difficulté les années précédentes et avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer la négociation et à actualiser leur grille. Si pour certaines il s'agissait de difficultés ponctuelles, pour d'autres le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années.

S'agissant plus particulièrement des 18 branches qui avaient été considérées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, la situation de blocage a été dépassée dans 13 d'entre elles.

Parmi elles, quatre branches (les *sociétés d'autoroute*, les *coopératives de consommation*, les *cabinets et cliniques vétérinaires* et la *blanchisserie interrégionale*) avaient actualisé leur grille dès la fin de l'année 2007 ; les trois premières ont conclu de nouveaux accords au dernier trimestre 2008 fixant leurs premiers coefficients au niveau du SMIC de juillet 2008 voire au-dessus ; dans la *blanchisserie* toutefois, l'accord de classification de 2006 étant jugé mal adapté à la situation de la branche, il est prévu d'engager une révision de fond de la classification qui sera à terme assortie d'une nouvelle grille de salaire.

Dans les neuf autres branches, les blocages persistants ont été levés par des accords conclus en 2008. Dans deux d'entre elles, l'accord conclu en début d'année fixait les salaires minima des premiers coefficients à un montant qui a depuis été rattrapé par le SMIC revalorisé au 1er mai, mais la dynamique de négociation a été enclenchée et des réunions de négociation sont d'ores et déjà programmées pour 2009, dans :

- l'*industrie des ciments* où l'accord du 31 mars 2008 a défini, pour les cinq premiers coefficients, des compléments de salaires qui s'ajoutent aux salaires mensuels garantis, ce qui permet de ne plus avoir de minima en dessous du SMIC ;
- l'*industrie du cartonnage* où un accord a pu être conclu le 24 janvier 2008, alors que le précédent remontait à 2005.

Les sept autres branches ont conclu leur accord plus tardivement dans l'année (ou ont négocié un deuxième accord ultérieurement). Elles ont donc pu prendre en compte le montant du SMIC revalorisé au 1er juillet et affichent ainsi une grille dont les premiers niveaux sont conformes au SMIC. Il s'agit :

- du *commerce à prédominance alimentaire* où trois accords ont été successivement conclus en 2008 (accord du 31 janvier qui levait le point de blocage essentiel en excluant les pauses rémunérées de l'assiette du salaire minimum conventionnel et qui fixait les premiers coefficients sur la base du SMIC de juillet 2007 ; accord du 25 avril revalorisant les cinq premiers coefficients au niveau du SMIC du 1er mai ; accord du 5 novembre prenant en compte le SMIC du 1er juillet) ;
- de l'*industrie du caoutchouc* où la négociation portait depuis plus de deux ans sur un nouveau dispositif salarial prévoyant notamment

de dissocier l'évolution de la prime d'ancienneté de celle des minima, avant que l'accord de janvier 2008 revenant sur cette proposition ne soit conclu et suivi d'un deuxième accord de juin 2008 ;

- de la *reprographie* où l'accord sur la classification des ouvriers, dont la négociation constituait un préalable à toute négociation salariale, a finalement été signé en septembre 2007 et suivi d'un accord salarial en avril 2008 fixant un salaire plancher dans la branche (un accord fixant des salaires minima pour chacun des coefficients de la grille des ouvriers venant d'être conclu en février 2009). La classification des emplois administratifs doit maintenant faire l'objet d'une prochaine renégociation ;
- du *commerce de la librairie* qui, depuis la dénonciation en 2004 de la convention collective commune aux secteurs de la librairie et de la papeterie, négocie en Commission mixte paritaire une convention collective propre. En 2008, des accords prévoyant des minima conformes au SMIC ont été conclus séparément pour chacun des secteurs (en janvier et juin pour la papeterie et en février et décembre pour la librairie) ;
- de l'*industrie de la chaussure* où les négociations salariales concernant les ouvriers et employés étaient freinées du fait des difficultés économiques liées notamment à la concurrence internationale. Un accord conforme au SMIC a finalement pu être conclu en octobre 2008, alors que le précédent remontait à 2005 ;
- du *commerce des combustibles* où l'accord d'avril 2008 fixe des premiers niveaux de salaires conformes au SMIC alors qu'il n'y avait pas eu d'accord depuis 2006 ;
- de l'*industrie de la céramique* où il n'y avait pas eu d'accord depuis 2004 et où l'accord du 21 octobre 2008 institue une rémunération mensuelle garantie pour les ouvriers et les ETAM et prévoit la déconnexion de l'évolution de la prime d'ancienneté de celle des minima ainsi que l'engagement des parties de mener une réflexion relative à l'aménagement d'une rémunération annuelle garantie dans un délai de deux ans. La signature de l'accord témoigne de la levée des différents points de blocage mais le premier coefficient étant fixé à 1 321 € (soit 2 centimes au-dessous du SMIC), la branche n'a pas été comptabilisée dans les branches ayant une grille démarrant au SMIC.

Enfin, on note une avancée dans la branche de la *parfumerie esthétique*. Le problème lié à l'hétérogénéité de la branche qui regroupe à la fois des entreprises artisanales, des chaînes et des écoles d'esthétique semble sur le point d'être résolu. Un accord salarial a été conclu le 26 novembre 2008 concernant l'esthétique (qui prendra effet à l'extension) et la parfumerie a prévu de renégocier la classification préalablement à la négociation salariale.

Il convient surtout de souligner l'obtention de résultats durables dans des secteurs qui, lors du lancement de l'opération en 2005, n'avaient pas conclu d'accords depuis plusieurs années et présentaient par conséquent des grilles de minima très dégradées. Sous l'impulsion du comité de suivi, les situations de blocage ont été dépassées et une dynamique de négociation a été relancée, permettant de conclure régulièrement des accords actualisant les grilles de minima. On peut citer ainsi le *négoce des matériaux de construction*, les deux branches de la *production et transformation de papiers cartons*, les *pompes funèbres*, le *commerce de gros de la bonneterie* qui ont dépassé leurs difficultés et négocient désormais rapidement après chaque revalorisation du SMIC un accord prenant en compte le nouveau montant du SMIC. L'*industrie pharmaceutique* et l'*industrie de la chimie* concluent même chaque année depuis 2005 un accord anticipant le relèvement du SMIC et ont ainsi conclu chacune, dès le mois de janvier 2008, un accord prenant effet en février et prévoyant un bas de grille qui est resté supérieur au SMIC après la revalorisation du 1er juillet.

On note en effet un souci de plus en plus fréquent des branches de mener une politique salariale attractive en anticipant sur les revalorisations du SMIC et en intégrant en bas de leur grille, parfois plusieurs mois à l'avance, un montant estimé du prochain SMIC, quitte à assortir leur accord d'une clause de rendez-vous devant jouer au cas où leur estimation s'avérerait insuffisante. Cette année toutefois, la hausse des prix enregistrée au premier semestre, qui a conduit aux deux revalorisations successives du SMIC, n'avait pas été prévue par un certain nombre de branches dans les accords conclus en début d'année. Ces branches ont souvent négocié un deuxième accord au second semestre pour réajuster le montant des premiers niveaux de leur grille, rattrapés depuis par le SMIC. Ceci explique que, cette année, la part des branches ayant conclu avant le 1er juillet un accord fixant un montant de salaire suffisant pour qu'il reste supérieur au SMIC après la revalorisation du 1er juillet, soit en retrait par rapport à l'année précédente (50 branches soit 39 % des 129 disposant d'une grille conforme au 31 décembre 2008 sont dans ce cas contre 48 % en 2007). La réforme du SMIC qui entrera en application au 1er janvier 2010 permettra aux branches, lorsqu'elles engagent leurs négociations salariales, de disposer d'une meilleure visibilité quant au montant du prochain SMIC, et devrait ainsi les aider dans cet effort d'anticipation.

Clauses intéressantes ou "bonnes pratiques" rencontrées dans les accords salariaux

Dans les accords conclus en 2008, les partenaires sociaux s'engagent de plus en plus souvent à négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC comme par

exemple dans les *coopératives de consommation*, les *produits du sol*, le *sucre*, la *fabrication mécanique du verre*, les *agences de voyage* qui viennent s'ajouter aux branches ayant déjà pris cet engagement pour l'avenir dans des accords conclus en 2006 ou 2007 (*négoce des bois d'œuvre et dérivés*, *eaux*, *boissons sans alcool*, *immobilier*, *manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, *produits alimentaires élaborés*, *restaurants de collectivités*, *transports aériens personnel au sol*, *vins et spiritueux*…)

En outre, une cinquantaine de branches en 2008, contre une trentaine en 2007, insère dans ses accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Celle-ci est le plus souvent déclenchée systématiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, souvent de fin juin à septembre, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte le nouveau montant du SMIC comme dans le *négoce de l'ameublement*, la *blanchisserie interrégionale*, l'*industrie chimique*, les *espaces de loisirs*, les *hôtels, cafés, restaurants*, les *matériaux de construction*, la *navigation de plaisance*, la *publicité* ou, sans précision de date, dès la prochaine revalorisation du SMIC comme dans le *commerce à prédominance alimentaire*, l'*industrie de la chaussure*, la *plasturgie*, les *agences de voyage*…

D'autres branches, moins nombreuses, garantissent le déclenchement rapide de nouvelles négociations au cas où les salaires minima du ou des premiers coefficients seraient rattrapés par le SMIC comme les *services de l'automobile*, les *sociétés d'autoroute*, les *industries charcutières*, le *commerce de gros*, les *bureaux d'études techniques*, l'*import export*, la *manutention ferroviaire*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* ou les *entreprises de propreté*.

Enfin, certaines branches affichent aussi leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Outre la branche des *eaux et boissons sans alcool* qui a conclu dès 2006 un accord planifiant le rétablissement de l'écart hiérarchique sur quatre ans de 2006 à 2009, on peut citer, par exemple, celle des *vins et spiritueux* qui, par un accord du 18 décembre 2007, s'est engagée dans une démarche de restauration des écarts hiérarchiques en introduisant un écart garanti en euros entre chaque niveau de la grille, en deux étapes (juillet 2007 et juillet 2008). L'accord conclu le 16 juin 2008 dans les *agences de voyage* a pour finalité de créer et maintenir des écarts significatifs et croissants (de 4 à 22 %) entre les différents groupes et prévoit une progression linéaire par tiers entre 2008 et 2010 pour atteindre au 1er juillet 2010 les écarts définis dans l'accord. De même, l'accord conclu le 17 octobre 2008 dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* reprend, en les prorogeant pour trois ans jusqu'en 2011, les engagements pris dans l'accord de

février 2006 concernant la garantie du maintien de l'éventail de la grille des ouvriers. Des branches comme le *commerce de gros* (accord de décembre 2008 modifiant légèrement les écarts prévus par l'accord d'avril 2006) ou l'*immobilier* ont également conclu des accords contenant des mesures visant à préserver les hiérarchies salariales issues des grilles de classification.

Les travaux du comité de suivi, relayés par cette volonté des branches qui s'affirme de plus en plus souvent dans les accords, ont ainsi permis à la grande majorité des branches de conclure des accords prévoyant des premiers niveaux conformes au SMIC.

I.3.2. Des marges de progrès subsistent

I.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

La majorité des branches parvient à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC. Toutefois, des décalages récurrents, souvent de plusieurs mois, persistent dans l'actualisation des grilles par rapport à la revalorisation du SMIC.

En effet, le premier niveau des grilles est souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur. Le bas de grille est donc appelé à être dépassé par le nouveau SMIC dès la revalorisation de ce dernier. Ainsi, au 30 avril 2008, 143 branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC. Elles n'étaient plus que 70 le lendemain, après la revalorisation du SMIC le 1er mai 2008. Or, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Une réponse à ce problème de calendrier consiste à insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, permettant ainsi de remettre rapidement à niveau les bas de grilles. La généralisation de ce type de clauses de revoyure permettrait de sortir de la situation récurrente de décalage entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

I.3.2.2. Des points de blocage persistent dans certaines branches

Malgré les efforts conjoints de l'Administration et des partenaires sociaux, quelques branches restent en difficulté et ne parviennent pas

à conclure d'accord salarial ou persistent à signer des accords prévoyant un bas de grille inférieur au SMIC.

Pourtant, elles ont toutes fait l'objet de l'attention régulière du comité de suivi les années passées, ponctuée parfois de rendez-vous avec la Direction générale du travail afin d'identifier les points de blocage compromettant la signature d'accords.

- La branche de la *parfumerie*, évoquée précédemment doit s'engager dans une refonte préalable de sa classification ; un accord a été conclu dans le secteur de l'*esthétique*.
- Les *grands magasins et magasins populaires* ont conclu un accord de classification le 31 mars 2008, alors qu'il n'y avait plus de grille de classification dans la branche depuis juin 2003. La négociation salariale n'a pas encore abouti (le dernier accord remonte à 2001) et le débat porte notamment sur l'assiette des salaires minima (les propositions patronales permettant aux entreprises d'inclure certaines primes dans les rémunérations minimales mensuelles fixées au niveau de la branche) et une annualisation des minima pour les agents de maîtrise et les cadres.
- Dans la branche du *commerce succursaliste de l'habillement*, le dernier accord de salaires remonte à 2000 ; la partie patronale a toutefois annoncé début 2009 son intention de renoncer à la mise en place d'une grille annuelle.
- Dans la branche de la *fabrique d'articles de papeterie*, la partie patronale, dont les propositions étaient basées jusqu'à présent sur une grille annuelle, vient également d'annoncer son intention d'y renoncer et devrait faire prochainement des propositions basées sur des mensuels.
- Enfin les *ports autonomes* concluent régulièrement des accords (le dernier en date du 18 février 2009) prévoyant des montants inférieurs au SMIC pour les premiers coefficients mais où la priorité est donnée pour l'instant au projet de convention commune avec la *manutention portuaire* en cours de négociation.

Il convient également de citer quelques branches qui semblent connaître des blocages plus récents comme les *experts comptables* où la négociation pour 2009 a échoué, les *organismes de formation* où le problème tient à la volonté de lier la négociation salariale à celle sur le temps de travail et l'*édition* où les négociations reprendront toutefois en avril 2009 prioritairement sur les salaires et les classifications.

I.3.2.3. Les éventails de salaires s'élargissent légèrement en 2008

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, une autre difficulté tient au fait que celles qui font l'effort d'accorder des

augmentations élevées, afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC, ne répercutent pas toujours l'intégralité de ces augmentations sur le reste de la grille. Ceci conduit à un resserrement des éventails de salaires. Toutefois, après avoir connu un resserrement continu pendant plusieurs années, les éventails se sont stabilisés en 2007 et même légèrement élargis en 2008.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC, ce niveau est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires conventionnels ainsi mesuré correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

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

En effet, les écarts de salaires moyens mesurés pour l'ensemble des branches, secteur par secteur, en fin d'année 2008, font tous apparaître un léger élargissement de 0,1 point par rapport à l'année précédente : ainsi, l'éventail salarial des ouvriers du secteur général est passé de 1,13 à 1,14 et celui des employés de 1,07 à 1,08. L'élargissement est toutefois plus important en ce qui concerne les *employés du bâtiment et des travaux publics* dont l'éventail moyen passe de 1,21 à 1,25, en lien notamment avec l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des *ETAM du bâtiment*.

Ceci peut s'expliquer par le fait évoqué précédemment qu'un certain nombre de branches commencent à se préoccuper de la question du tassement des grilles et affichent dans leurs accords leur volonté de préserver les écarts hiérarchiques, voire même de les élargir.

Toutefois, cette tendance mériterait d'être confirmée et amplifiée dans les prochaines années. De plus, l'élargissement des éventails

moyens ne doit pas masquer le fait que certaines branches continuent à procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC. La question du tassement des grilles reste donc d'actualité et devient même de plus en plus souvent un point de blocage dans les négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classifications, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière.

Le comité de suivi prête une attention particulière à ce thème. Les éventails de salaires font partie des éléments d'appréciation de la situation de chaque branche. Ils permettent ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail des salaires ou, au contraire, de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Écarts moyens de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre)

	2004	2005	2006	2007	2008
Secteur général					
Ouvriers	1,15	1,13	1,13	1,13	1,14
Employés	1,09	1,07	1,07	1,07	1,08
Métallurgie					
Ouvriers	1,17	1,15	1,13	1,14	1,15
Employés	1,12	1,09	1,08	1,08	1,09
Bâtiment et TP					
Ouvriers	1,48	1,46	1,46	1,47	1,48
Employés	1,23	1,21	1,21	1,21	1,25

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

La démarche d'incitation, de suivi et d'appui à la négociation salariale de branche, lancée en 2005, a porté ses fruits. Une dynamique s'est engagée, des efforts ont été réalisés notamment au regard de la conformité des premiers niveaux au SMIC. Les blocages identifiés dans certaines branches ont été dépassés dans la majorité d'entre elles. La mobilisation a été particulièrement forte cette année dans de nombreuses branches qui ont renégocié en cours d'année afin de prendre en compte les deux revalorisations successives du SMIC, affichant ainsi leur volonté de ne pas laisser leur bas de grille à un niveau inférieur au SMIC.

Le travail engagé sur ce thème dans le cadre du comité de suivi mérite donc d'être poursuivi. Il doit intégrer les autres thèmes auxquels le comité a déjà élargi son diagnostic tels que l'effectivité de la négociation sur les classifications, l'évaluation des efforts des branches pour rattraper si nécessaire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ou le suivi des éventails de salaire.

Toutefois, la persistance des difficultés dans quelques branches conduit à envisager d'autres moyens de progresser. Il est possible, à la demande du comité, de nommer un agent de l'État à la présidence des séances de négociation de la branche ou bien d'appliquer aux branches qui n'ont pas conclu d'accord depuis longtemps un accord d'une branche voisine, par la voie dite de "l'élargissement". En outre, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit de conditionner les exonérations de cotisations patronales à l'effectivité et à la qualité de la négociation salariale.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche

Un diagnostic de situation a été porté sur chacune des branches professionnelles, sur la base de fiches monographiques élaborées par la Direction générale du travail (DGT). Ces fiches décrivent la branche, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale et l'état de la négociation sur les classifications. Elles sont complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux, après communication aux fédérations patronales et syndicales.

Cette méthode a permis de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir, en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du Travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche a permis d'actualiser le bilan, de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, et d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs ont généralement été reçus à la DGT, au cabinet du ministre et/ou par le ministre pour tenter de dépasser cette situation de blocage.

Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Si la classification professionnelle se caractérise essentiellement par la définition du cadre descriptif de la hiérarchie salariale, elle constitue également un enjeu majeur de la négociation collective : il s'agit pour les partenaires sociaux d'élaborer un système de classement des emplois ou des compétences qui réponde aux spécificités de la branche, aux besoins des entreprises et qui soit à la fois lisible, équitable et attractif.

Cette construction hiérarchique peut prendre la forme d'une liste de postes classés dans une grille. Dans beaucoup de branches, ce système dit "grille Parodi", qui s'appuie principalement sur la connaissance d'un métier, a été remplacé par un système classant : des critères sont donnés permettant dans chaque entreprise d'évaluer tout poste, ancien ou nouveau.

II.1. LA TENDANCE

Le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles se situe en 2008, pour la troisième année consécutive, à un niveau élevé avec 50 textes conclus auxquels viennent s'ajouter huit conventions collectives. Comme les années précédentes, le dynamisme de la négociation sur les classifications professionnelles est à lier au rythme soutenu de la négociation salariale de branche dans le cadre du comité de suivi institué en juin 2007. La négociation de la classification peut en effet apparaître aux partenaires sociaux comme un préalable au développement d'une négociation salariale de qualité.

Les négociations se situent majoritairement au niveau national mais non exclusivement puisque cette année deux branches infranationales sont concernées (une seule en 2007).

Deux types de textes sont à distinguer :

- les textes de portée limitée complétant et actualisant les grilles ;
- les textes modifiant les grilles dans leur structure même, qu'il s'agisse d'aménagements substantiels apportés aux grilles ou de refontes du système de classification.

Qualitativement, la tendance observée l'an passé, à savoir, la prédominance des textes de portée limitée (une trentaine) par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles (une vingtaine) se confirme. Elle est toutefois tempérée cette année par une augmenta-

tion du nombre de refontes, hausse déjà amorcée en 2007 (douze refontes en 2008, neuf en 2007 contre trois en 2006).

II.2. L'ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

II.2.1. Les aménagements à la marge

Plus de trente textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. Il s'agit :

- de suppressions d'emplois devenus obsolètes et de définitions nouvelles d'emplois : *personnels non cadres des caisses régionales minières, laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, production audiovisuelle* ;
- de relèvements d'indices ou de coefficients : *parfumerie et de l'esthétique, notariat, sanitaire social et médico-social* (trois accords), *négoce de l'ameublement* ;
- d'ajustements terminologiques ou de rectifications d'erreur matérielle : *coopératives de consommateurs* ou *notariat* ;
- d'un rapprochement des critères de la fonction publique : accord départemental du 27 mai 2008 dans les *écoles de musique associatives de la Savoie* ;
- de précisions diverses : l'avenant du 17 octobre 2008 à la convention collective régionale (CCR) des *organismes associatifs d'enseignement de formation musicale Rhône-Alpes* qui modifie un régime de bonification.

Ces modifications mineures sont caractéristiques des classifications professionnelles : la matière est évolutive et nécessite des ajustements réguliers. Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler à l'adaptation des classifications. La classification de la convention collective nationale (CCN) de la *bijouterie, joaillerie et orfèvrerie*, qui a fait l'objet d'une refonte l'an passé, illustre ce travail inscrit dans la durée : elle complète, par avenant du 24 novembre 2008, ses travaux en remplaçant le catalogue des emplois repères.

La révision des classifications constitue un exercice complexe, qui peut conduire les partenaires sociaux à procéder par étapes. Ils peuvent ainsi dans un premier temps s'entendre sur une méthode (groupe de travail chargé d'actualiser la liste des emplois repères dans la *banque*) ou encore aménager un délai. Avec l'accord du 1er avril 2008, la branche des *biscotteries, chocolateries, entremets industrie* a élargi son champ d'application aux entreprises de fabrication de glaces et sorbets. Compte tenu de la négociation en cours sur la classification des emplois, la branche prévoit de maintenir, pour une durée maximale de

48 mois, les dispositions relatives à la classification de la convention collective de l'*industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées*.

Enfin, cette année encore, l'analyse des accords met en lumière le lien étroit entre formation professionnelle et classification. En révisant sa grille, la branche professionnelle accompagne et valide l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Les partenaires sociaux mettent ainsi en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle (*services de l'automobile, banque, notariat, cabinets et cliniques vétérinaires*), ou confèrent des garanties supplémentaires à la reconnaissance des compétences acquises (*cabinets dentaires*). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) se pérennisent comme critère de classement et de salaire (*commerce de détail de chaussures, industries et commerce en gros des viandes, personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé,* ou encore le *sport* où cinq nouveaux CQP sont intégrés dans la classification).

II.2.2. Les modifications substantielles

Le déroulement de carrière est un enjeu partagé par les entreprises et les salariés. L'offre de perspectives nouvelles passe le plus souvent par la création de niveaux supplémentaires. La branche du *thermalisme*, en optant pour ce procédé, favorise la carrière des salariés. Des emplois nouveaux sont également insérés dans la classification et les correspondances entre l'ancienne et la nouvelle grille, désormais établie sur neuf niveaux (abandon des anciens coefficients), sont précisées.

Des paliers de qualification supplémentaires sont également créés à cet effet dans les *centres de lutte contre le cancer* ; la reconnaissance de la professionnalisation d'un salarié dans son emploi est en outre garantie et valorisée par des mesures salariales. Adaptation à la grille salariale et création de catégories supplémentaires sont au même titre mis en œuvre par l'avenant du 3 décembre 2008 à la CCN des *huissiers de justice*, et par l'avenant du 18 décembre 2008 à la CCN de l'*hospitalisation privée*. Les partenaires sociaux témoignent ainsi de leur souci de limiter les risques de rattrapage par le SMIC des coefficients d'entrée de grille.

De manière innovante, la création de nouvelles catégories peut résulter d'une négociation infranationale : l'accord régional Ile-de-France du 8 août 2008 à la CCN de la *boulangerie-pâtisserie artisanale* crée, dans la classification régionale, une nouvelle catégorie de personnel, le personnel de direction, qui n'existe pas dans la classification nationale.

Un autre objectif des travaux de révision est de permettre d'intégrer dans la grille des emplois nouveaux, nécessaires à l'adaptation et au développement du secteur d'activité (*personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment*).

II.2.3. Les refontes

On note cette année un nombre conséquent de refontes (12 textes) dont certaines touchent des classifications "anciennes". Dans la branche de la *reprographie*, la grille n'avait pas été modifiée depuis 1978 ; dans la branche des *industries de carrières et matériaux*, la classification n'avait pas été revue depuis 1979 pour les ouvriers, 1983 pour les ETAM et 1984 pour les cadres ; dans celle du *commerce de détail non alimentaire* et dans celle de la *répartition pharmaceutique*, la classification n'avait pas été revue depuis la création de la CCN.

La refonte peut ne concerner qu'une partie de la grille de classification. C'est par exemple le cas de la branche de la *reprographie* qui vient de refondre la seule grille des ouvriers, le chantier étant lancé pour les ETAM.

Lors des révisions en profondeur, les négociateurs élaborent, le plus souvent, des grilles à critères classants, caractérisées par leur souplesse et leur adaptabilité. Elles se substituent aux anciennes grilles de type "Parodi" (essentiellement constituées d'énumérations et de dénominations de postes ou de métiers).

Ainsi, dans un contexte particulier d'absence de grille depuis plusieurs années (suite à une dénonciation, les anciennes classifications avaient été remises en vigueur pour une durée déterminée, jusqu'au 1er juillet 2003), la branche des *grands magasins et magasins populaires* remplace les anciennes grilles "Parodi" par une grille à critères classants, complétée d'une liste d'emplois repères non exhaustive.

Un nombre important de branches ayant toutefois, d'ores et déjà, opté pour une grille à critères classants, la révision peut alors avoir pour objet de compléter les dispositions existantes. La branche des *entreprises des services de l'eau et de l'assainissement* étoffe ainsi sa classification tout en conservant les huit groupes de qualification et les critères classants initiaux. L'actualisation peut mettre l'accent sur les perspectives de carrières (*pharmacie d'officine*) ou bien sur l'adaptation de la grille aux évolutions de l'activité et aux particularités des entreprises. La branche de la *radiodiffusion* a ainsi identifié des emplois qui n'existent que dans certaines radios et a modulé les coefficients servant de base à la définition de la rémunération des salariés pour tenir compte de ces particularités. L'évolution de carrière des

salariés peut être renforcée par la mise en place d'entretiens individuels périodiques (*carrières et matériaux* ; *métreurs vérificateurs*). La classification à critères classants peut reposer sur une pesée des postes[1] (*sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* ; *industries de la biscuiterie* ; *industries alimentaires divers* ; *produits exotiques*) ou s'accompagner d'une liste d'emplois repères (*carrières et matériaux* ; *commerce de détail non alimentaire* ; *agences de voyages*).

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification, des modalités de transposition dans le nouveau système sont généralement prévues : qu'il s'agisse de tableaux de correspondance (*commerce de détail non alimentaire*) ; de garanties de rémunération et/ou de statut (*pharmacie d'officine* ; *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* ; *industries de la biscuiterie* ; *industrie alimentaires diverses* ; *radiodiffusion* ; *agences de voyages*) ; de voies de recours organisées en cas de contestation (*sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* ; *industries de la biscuiterie* ; *radiodiffusion* ; *carrières et matériaux* ; *grands magasins et magasins populaires* ; *métreurs vérificateurs* ; *agences de voyages*) ou encore de délais. Dans certaines hypothèses, la nouvelle grille est complètement indépendante de l'ancienne (*carrières et matériaux*). Un guide méthodologique peut alors, pour faciliter le passage d'une classification à l'autre, être mis à la disposition des acteurs (*sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*).

La branche est le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications et moderniser la profession et, dans de nombreux cas, les accords sont normatifs : l'entreprise ne pourra y déroger sauf par des dispositions plus favorables aux salariés (*pharmacie d'officine* ; *industries de la biscuiterie* ; *sucreries, sucreries-distilleries*) et devra au besoin procéder à la mise en conformité des accords antérieurs (accords relatifs à la polyvalence dans la branche des *sucreries, sucreries-distilleries*). L'option d'une marge de liberté accordée à l'entreprise peut toutefois être retenue : le texte négocié dans la branche des *entreprises des services de l'eau et de l'assainissement* permet ainsi aux entreprises de définir leurs propres emplois, lesquels devront toutefois être rattachés à l'un des emplois repères de branche, afin de garantir des références communes. De même, lors de la mise en place de la nouvelle classification dans la *répartition pharmaceutique*, les entreprises pourront, paritairement, créer des échelons et coefficients intermédiaires et/ou supplémentaires. Par ailleurs, l'accord des *agences de voyages*, prévoit, à titre expérimental (pendant deux ans), un régime dit "optionnel" de progression individuelle, pour les entreprises et les

1) Méthodes de cotation du poste, fondées sur des critères d'évaluation des compétences requises pour occuper un emploi. Un système de points permet alors d'établir la position relative d'un poste par rapport à un autre, fondant ainsi la hiérarchie des rémunérations.

salariés qui le souhaiteraient, afin de donner plus de souplesse et de progressivité à la classification et/ou à la rémunération.

Enfin, deux branches (*reprographie* et *répartition pharmaceutique*) conservent leur grille "Parodi", bien adaptée à leur structure homogène, avec toutefois pour la branche de la *répartition pharmaceutique* une combinaison possible avec le système à critères classants pour les emplois recensés ultérieurement.

II.3. Les grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives

Parmi les huit conventions collectives nouvellement conclues, six le sont au niveau national et deux au niveau infranational (CC des *industries de la métallurgie de Belfort Montbéliard* du 25 juillet 2008 et CC de la *métallurgie de l'Oise* du 9 janvier 2008) ; pour ces dernières, les classements sont effectués conformément aux dispositions des accords nationaux.

II.3.1. Les nouvelles conventions

Les deux textes nouveaux, la CC des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* du 21 février 2008 et la CCN des *prestataires de services de cuisine à usage domestique* du 17 juillet 2008 ont une grille de classification structurée en niveaux d'emplois définis selon respectivement trois et quatre critères classants, dont l'autonomie et la responsabilité en critères communs.

Dans la CCN des *prestataires de services de cuisine à usage domestique*, les emplois repères sont répartis en trois filières (administrative, commerciale et technique) sans système de pesée de l'emploi. Un déroulement de carrière continu est garanti par une progression automatique à l'échelon supérieur dès trois ans d'expérience. Dans la mise en œuvre de la classification, des garanties de niveau sont prévues pour les cadres.

La grille de la CC des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* exclut le recours au contrat à durée déterminée (CDD) d'usage pour une catégorie d'emplois. Si pour la filière générale les emplois sont rassemblés dans une liste commune, en revanche, pour la filière technique, une liste d'emplois spécifiques par secteur (de l'*audiovisuel*, du *spectacle vivant* et des *laboratoires cinématographiques*) est établie. Les entreprises disposent d'un délai de trois mois pour se conformer à cette nouvelle classification et, en cas de litige sur les fonctions, la commission d'interprétation peut être saisie.

Cette CC est complétée, pour les emplois de la filière technique, par un accord professionnel spécifique aux *laboratoires cinématographiques* : la classification des emplois techniques distingue deux domaines et recourt pour chacun d'eux à dix niveaux, couvrant les statuts, depuis les ouvriers jusqu'aux cadres. Les emplois de chaque niveau sont définis ainsi que les fonctions attachées.

II.3.2. Les conventions remplaçant une convention préexistante

La CCN du 17 décembre 2008 des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires* conserve une grille de type "Parodi" avec des emplois classés du coefficient 160 à 450. Les coefficients sont peu modifiés, des conditions d'ancienneté dans le poste demeurent (pour les emplois de crieurs confirmés), la grille s'enrichit toutefois de nouveaux emplois (directeur de département, expert confirmé, webmaster…).

La CCN du 23 janvier 2008 des *omnipraticiens des centres de santé miniers* maintient des règles relatives à la prise en compte des années de pratique antérieures et à la durée requise pour l'accès à l'échelle supérieure (cinq ans). Le principe de bonifications d'ancienneté pouvant être accordées par le directeur de l'organisme employeur demeure mais les modalités d'application en sont modifiées.

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3114	**Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)** *révision classification annexe 3*	03/02/1978	*20/03/2008*	*2008/21*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)** *RNQSA et RNC pour l'année 2009*	15/01/1981	*03/07/2008*	*2008/35*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *salaires au 01/01/2009*	10/01/2000	*24/11/2008*	*2009/5*
CCNE	3051	**Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)** *n° 1 à l'accord du 17/12/2007 - classifications*	05/06/1970	*24/11/2008*	*2009/8*
CCNE	3270	**Biscotteries chocolateries entremets industries (2410)** *modifications champ application*	17/05/2004	*01/04/2008*	*2008/24*
CCNE	3255	**Cabinets dentaires (1619)** *modifications art 2.5.1 annexe 1 titre II*	17/01/1992	*05/12/2008*	*2009/6*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie cadres (211)** *classifications*	06/12/1956	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ETAM (135)** *classifications*	12/07/1955	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ouvriers (87)** *classifications*	22/04/1955	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3008	**Chaussures détaillants (733)** *n° 65 annexe 1 - classifications des emplois*	27/06/1973	*06/10/2008*	*2008/47*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)** *classification des emplois*	14/06/1988	*05/06/2008*	*2008/39*
CCNE	3302	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)** *n° 7 classification*	12/04/2000	*26/03/2008*	*2008/21*
CCNE	3144	**Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)** *n° 73 modification annexe 2 (salaires)*	11/12/1979	*06/10/2008*	*2009/8*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3241	**Habillement articles textiles commerce de détail (1483)** *interprétation accord du 19/03/2003 - prévoyance*	25/11/1987	 *27/11/2008*	 *2009/8*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 34 définition des catégories et salaires*	11/04/1996	 *03/12/2008*	 *2009/8*
CCNE	3082	**Magasins grands populaires (2156)** *classification professionnelle (annexe)* *n° 1 dispositions article 14-2*	30/06/2000	 *31/03/2008* *31/03/2008*	 *2008/24* *2008/24*
CCNE	3169	**Métreurs vérificateurs (1726)** *n° 12 classification*	16/04/1993	 *25/06/2008*	 *2008/30*
CCNE	3293	**Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)** *CNPEF pilote de croisière de courte durée*	23/04/1997	 *18/06/2008*	 *2009/10*
CCNE	3134	**Notariat (2205)** *n° 11 bis rectificatif av 11 classifications* *n° 13 changement coefficient et classification*	08/06/2001	 *10/01/2008* *14/02/2008*	 *2008/9* *2008/15*
CCNE	3294	**Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)** *n° 2008-01 intégration d'un CQP*	03/07/1997	 *10/06/2008*	 *2008/39*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)** *classifications*	07/01/1992	 *22/09/2008*	 *2008/44*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *révision de la CC (classification)*	03/12/1997	 *30/01/2008*	 *2008/19*
CCNE	3346	**Production audiovisuelle (2642)** *n° 3 modifications articles CC*	13/12/2006	 *15/12/2008*	 *2009/9*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)** *classification et salaires*	11/04/1996	 *05/12/2008*	 *2009/7*
CCNE	3328	**Sport (2511)** *n° 27 annexe 1 de la CC relative aux CQP* *n° 29 annexe 1 CQP du 07/07/2005* *n° 30 CQP tennis* *n° 32 annexe 1 relative au CQP* *n° 33 annexe 1 relative aux CQP*	07/07/2005	 *21/04/2008* *16/06/2008* *16/06/2008* *26/06/2008* *26/06/2008*	 *2008/32* *2008/38* *2008/40* *2008/49* *2008/42*
CCNE	3298	**Thermalisme (2104)** *n° 15 classification et salaires*	10/09/1999	 *09/07/2008*	 *2008/37*
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)** *n° 30 classification (modification annexe 1)*	05/07/1995	 *06/10/2008*	 *2008/48*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3179	**Viandes industrie commerces en gros (1534)** *nº 71 modification de l'avenant 62 - CQP*	09/11/1988	 *08/04/2008*	 *2008/35*
CCNE	3061	**Voyages tourisme agences personnel (1710)** *nº 1 classification des emplois*	12/03/1993	 *16/06/2008*	 *2008/31*
CCN	3201	**Cancer centres de lutte (2046)** *2008-2 parcours professionnel personnel non médical*	29/06/1998	 *21/02/2008*	 *2008/19*
CCN	3072	**Coopératives de consommation salariés (179)** *rectificatif nº 408 (accord salaires du 16/11/07)*	30/04/1956	 *11/03/2008*	 *2008/20*
CCN		**Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405)** *nº 02-2008 coefficient indiciaire groupe 1* *nº 03-2008 coefficient indiciaire groupe S* *nº 04-2008 attribution de points au groupe 6*	26/08/1965	 *13/06/2008* *13/06/2008* *13/06/2008*	 *2008/45* *2008/45* *2008/45*
CCN		**Sécurité sociale des mines personnels non cadres (2766)** *nº 79 technicien chef en électroradiologie*	21/01/1977	 *28/05/2008*	
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *mise en œuvre classification* *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	 *31/01/2008* *30/06/2008*	 *2008/21* *2008/33*
APNE	3002	**Bâtiment personnel associations gestion des CFA** *responsable centre ressource conseiller jeunes*	22/03/1982	 *02/07/2008*	*2004/28* *2008/33*
APNE		**Cinéma laboratoires dispositions ordre social**	21/02/2008		*2008/18*
APN	3270	**Biscuiterie industries alimentaires classification**	04/11/2008		*2009/7*
APN	3072	**Coopératives de consommateurs classifications** *rectificatif nº 308 accord classification*	24/02/2004	 *11/03/2008*	*2004/12* *2008/20*
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		**Vins de champagne (1384)** *classification emploi ouvriers vignes* *classification encadrement viticole*	09/07/1985	 *16/05/2008* *16/05/2008*	 *2008/30* *2008/30*
CCR		**Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022)** *nº 16 bonifications indiciaires*	02/07/1998	 *17/10/2008*	 *2009/9*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL			
APD		**Musique écoles Savoie conditions d'emploi**	27/05/2008		*2008/34*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Code du travail, complété par la loi nº 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, prescrit aux partenaires sociaux une obligation de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle. Le rendez-vous est triennal au niveau de la branche et annuel au niveau de l'entreprise. Ces négociations ont notamment pour objectif de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Dans le cadre de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, un plan d'action a été arrêté pour accompagner et sensibiliser les négociateurs à engager des négociations loyales et sérieuses, dans les branches et les entreprises, afin d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux.

En 2008, une campagne d'information sur les enjeux de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été engagée dans chaque région. Elle visait un large public (partenaires sociaux, entreprises, administrations et associations concernées) et avait pour objectif de susciter l'émergence de bonnes pratiques.

En complément de cette campagne, la réunion du comité de suivi de la négociation salariale de branche du 9 juin 2008 a été l'occasion de dresser un état des lieux de la négociation de branche sur le thème de l'égalité salariale. Ce bilan a permis de montrer que si la majorité des branches suivies ont conclu un accord ou engagé les négociations, 69 branches, soit 43 %, n'ont toujours pas entamé le processus de négociation.

Dans ce contexte, l'année 2008 a été marquée par l'accélération de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale : 19 accords spécifiques ont été signés (contre neuf en 2007 et un seul en 2006) et 34 accords y font référence (contre 24 en 2007 et 18 en 2006).

III.1. Les accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

III.1.1. Établir un état des lieux et identifier les mesures à mettre en œuvre

Les nombreux accords négociés en 2008 font état de diagnostics statistiques sur la situation des hommes et des femmes dans les différentes branches et tentent d'identifier des champs d'actions à privilégier pour réduire ou supprimer les écarts salariaux.

III.1.1.1. L'état des lieux de l'égalité professionnelle renvoyé aux observatoires de branche

Dans la majorité des accords, les partenaires sociaux renvoient aux observatoires de branche le soin d'établir un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un diagnostic souvent chiffré et plus ou moins détaillé. Il en est ainsi des branches de l'*horlogerie bijouterie*, des *bureaux d'études techniques*, des *espaces de loisirs*, de l'*industrie textile* et des *pompes funèbres*.

L'accord de la branche de l'*ameublement* renvoie à l'observatoire le soin d'établir une cartographie des emplois de la profession et de définir des référentiels de métiers et emplois non sexués. L'objectif est de déterminer des filières professionnelles dans lesquelles un meilleur équilibre femmes/hommes pourrait être envisagé.

La branche de l'*industrie chimique* a convenu de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes. Basé sur des indicateurs dégagés par le comité de pilotage paritaire de la diversité, cet état des lieux permettra d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes existent, d'en rechercher les causes et d'identifier les mesures permettant d'y mettre un terme.

La branche de la *quincaillerie* dresse un diagnostic partagé, sur la base de l'étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et de salaire. Ce diagnostic met en évidence la nécessité de remédier aux inégalités constatées en ce qui concerne notamment le temps partiel "subi", qui touche principalement les femmes, et l'avancement professionnel des femmes qui accuse un retard.

Dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, les partenaires sociaux renvoient au rapport de branche le soin de présenter les conditions générales d'emploi et de formation

des femmes et des hommes dans la branche. Le rapport devra comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes.

Il visera à présenter le bilan des mesures prises dans le cadre des dispositions prévues en vue de tendre vers l'égalité professionnelle, et à définir les actions d'amélioration à mener. Par ailleurs, des études qualitatives, analysant par exemple les représentations historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes pourront être décidées, afin de bien identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment en matière d'orientation ou de communication sur les métiers.

Le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est réaffirmé.

Un diagnostic des écarts de rémunération doit être établi sur la base de la répartition des effectifs par sexe. De même, l'accord renvoie aux employeurs le soin de réaliser chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures nécessaires pour les résorber.

De même, la branche des *tracteurs et matériels agricoles* considère que la Commission paritaire nationale est le lieu de négociation le plus approprié pour établir un diagnostic des inégalités salariales. Les parties signataires préconisent qu'un premier diagnostic au niveau de la branche soit établi à partir "des données relativement faciles à recueillir auprès des entreprises" portant notamment sur la nature de l'emploi (CDD, CDI, temps plein ou temps partiel), sur le salaire mensuel de base pour une durée de travail donnée ou sur le salaire annuel. Les données ainsi rassemblées seront analysées à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. L'accord prévoit le concours de l'Observatoire des métiers et des qualifications. Dans un deuxième temps, une analyse plus qualitative doit être réalisée afin de mesurer notamment les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au regard des salaires minima conventionnels.

Dans la branche du *personnel des assurances générales*, les partenaires sociaux rappellent que le système de classification ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. À la lecture du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, ils constatent que les agences générales d'assurances

emploient 87 % de femmes et que la mixité dans les emplois des différents métiers est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils notent que certains "effets de structure" peuvent être à l'origine des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, notamment que les femmes sont minoritaires dans certains métiers et connaissent très souvent des situations de travail à temps partiel.

III.1.1.2. L'état des lieux de l'égalité professionnelle renvoyé à l'entreprise

Dans la majorité des accords de branche qui traitent spécifiquement de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux renvoient aux seules entreprises le soin de veiller à la mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle en matière de recrutement, de formation professionnelle, de promotion et déroulement de carrière, de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il en est ainsi des branches des *activités postales*, des *articles de sports et équipements de loisirs*, des *espaces de loisirs*, de l'*assainissement* et de la *maintenance industrielle* et de la *publicité*.

III.1.1.3. Des points de vigilance particuliers

La plupart des branches prévoient des "points de vigilance" particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de recrutement, de formation professionnelle, de promotion et déroulement de carrière, de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il en est ainsi des branches de l'*horlogerie bijouterie*, des *activités postales*, des *articles de sports et équipements de loisirs*, de la *blanchisserie interrégionale* et des *coopératives de consommation*.

Dans la branche de l'*industrie chimique*, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à la mixité des postes de travail, d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques, d'organiser un entretien au retour de congés – notamment parentaux – des salariés qui le souhaitent, de fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme familial, d'examiner les possibilités d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication et les mesures favorisant la mobilité professionnelle. La branche estime que la progression de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes suppose avant tout de lever les stéréotypes culturels touchant à certains métiers. Elle prévoit des actions de communication afin de promouvoir les métiers des industries chimiques auprès des femmes et de diffuser les expériences positives mises en œuvre par

d'autres entreprises de la profession. Enfin, un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession sera établi. Mis à la disposition des entreprises, il figurera sur le site Internet et sera communiqué à la Halde.

Dans la branche des *bureaux d'études techniques*, les parties signataires identifient des points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Le recrutement : les entreprises devront augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. Elles sensibiliseront le personnel encadrant sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. À cette fin, un plan de formation intègrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

- L'évolution professionnelle et la gestion des carrières : il s'agit d'encourager la mise en place d'un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des postes à responsabilité. Ainsi, l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste à responsabilités. Par ailleurs, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel doit être favorablement examinée.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises devront s'engager à étudier toutes les demandes de modification de l'organisation du temps de travail présentées par un salarié, notamment le travail à temps partiel choisi. Elles s'efforceront d'y répondre favorablement.

Dans la branche de l'*assainissement* et de la *maintenance industrielle*, les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche (les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %). Ils soulignent un déséquilibre structurel au niveau salarial (chez les cadres, les salaires des hommes sont en moyenne plus élevés de 18,7 % que ceux des femmes). Enfin, ils incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel dans le droit fil de l'action menée par la branche sur ce point et à mettre en place un dispositif de type "chèque emploi service universel" pour régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

Dans la branche de la *publicité*, les partenaires sociaux annexent une charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle à la convention collective nationale. Les termes de cette charte incitent les entreprises à :

- prévenir et combattre les discriminations, à l'embauche et au retour de congés de maternité ou parental, par l'élimination des critères qui, dans la définition des postes de travail, peuvent objectivement être de nature à écarter les hommes ou les femmes de leur accès alors qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder ;
- réaliser, dans toute la mesure du possible, la mixité du recrutement et de l'emploi par le déploiement d'outils de communication interne et d'actions de formation destinées à faire évoluer les mentalités. Les entreprises sont ainsi invitées à prendre en compte l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail ;
- faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle au retour des congés de maternité/parental en incitant les entreprises à anticiper le retour des congés, au moyen d'un entretien préalable à ce retour, afin d'étudier avec elles les moyens de leur réintégration ;
- promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle ;
- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale pour l'ensemble des salariés par l'organisation des réunions à des horaires permettant aux salariés de composer avec leur vie familiale et privée, l'observation d'un délai de prévenance raisonnable s'il est nécessaire d'élargir significativement l'amplitude horaire et l'attention portée à la compatibilité des charges de travail avec la durée et l'organisation du travail.

Se donner les moyens d'identifier d'éventuels écarts de rémunération et, le cas échéant, de les corriger, est une priorité de la branche. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données de l'enquête de branche, par l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

III.1.2. Des mesures pour supprimer les écarts salariaux injustifiés

La majorité des accords négociés en 2008 mettent l'accent sur la nécessité de supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 par la mise en œuvre de mesures plus ou moins avancées.

III.1.2.1. À travail égal, salaire égal

La plupart des accords se contentent de rappeler le principe "à travail égal, salaire égal". Ce constat, comme en rend compte l'étude menée pour le compte de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), vaut également pour les accords d'entreprise (Cf. Partie les Dossiers "Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes").

III.1.2.2. Réduire et supprimer les écarts salariaux

Certaines branches comme les *industries électriques et gazières*, les *pompes funèbres*, les *tracteurs matériels agricoles* ou le *personnel des assurances générales*, mettent, avant tout, l'accent sur la nécessité de réduire et de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes conformément à la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale.

III.1.2.3. Mesure des écarts et mise en place des actions renvoyées aux entreprises

Par ailleurs, la majorité des accords de branche en 2008 font un rappel des termes de la loi du 23 mars 2006 en matière d'égalité salariale. Ils renvoient spécifiquement aux entreprises le soin de mesurer les écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en place des actions et ceci aussi bien pour les rémunérations principales, les rémunérations variables que pour les rémunérations complémentaires.

Il en est ainsi des branches de l'*horlogerie bijouterie*, des *industries électriques et gazières*, des *activités postales*, de l'*ameublement*, des *pompes funèbres*, de la *quincaillerie*, du *personnel des assurances générales*, des *bureaux d'études techniques*, des *articles de sports et équipements de loisirs*, de l'*industrie textile*, de la *blanchisserie interrégionale*, du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, des *espaces de loisirs*, des *coopératives de consommation*, de l'*assainissement* et de la *maintenance industrielle* ou de la *publicité*.

III.1.2.4. Des actions concrètes pour l'égalité salariale

Un nombre significatif d'accords proposent des actions concrètes permettant d'atteindre l'objectif fixé. Ainsi, la branche des *industries électriques et gazières* renvoie à chaque entreprise le soin de décliner dans son accord d'entreprise les actions qu'elle juge les plus appropriées à sa spécificité pour atteindre l'objectif de suppression de tout

écart salarial avant le 31 décembre 2010. Pour aider les entreprises à mesurer les écarts, l'accord propose une méthode de calcul, commune sur l'ensemble des composantes de la rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche des *activités postales* affichent leur volonté de réduire les écarts pouvant résulter de l'évolution des rémunérations. Une vigilance particulière doit être portée lors des révisions de salaires du personnel travaillant à temps partiel pour ne pas le pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein. Les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux constatés.

Dans les branches de l'*ameublement fabrication* et de l'*industrie textile*, les signataires prévoient que, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable est objectivement constaté, l'entreprise doit vérifier les raisons de cet écart. Si aucune raison objective ne le justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de cet écart une priorité en prenant les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées.

Dans la branche des *bureaux d'études techniques*, les partenaires sociaux renvoient aux entreprises le soin de s'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes par grandes catégories professionnelles. Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Dans la branche des *articles de sports et équipements de loisirs*, les partenaires sociaux prévoient des mesures de réduction des écarts de rémunération prenant en compte les contraintes liées à la maternité et à la parentalité ainsi que le travail à temps partiel.

Les accords de branche, comme du reste les accords d'entreprise, manifestent très généralement une bonne connaissance des dispositions législatives en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des difficultés perdurent à la fois pour établir un diagnostic sur la base d'indicateurs chiffrés et prévoir des mesures concrètes en vue de parvenir à l'égalité professionnelle.

Un certain nombre de “bonnes pratiques” ont tendance à se diffuser mais ces mesures restent bien souvent cantonnées aux déclarations d’intention (Cf. Partie les Dossiers, “Analyse du contenu des accords d’entreprise portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”).

III.2. Les accords et avenants abordant le thème de l’égalité entre les femmes et les hommes

Outre les accords spécifiques, 34 textes conventionnels abordent en 2008 le thème de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui est supérieur à 2007 (25 textes) et à 2006 (15 textes).

III.2.1. Veiller à l’égalité de rémunération

Dix accords rappellent le principe d’égalité de traitement sur la base des dispositions de l’article L.3221-2 du Code du travail en soulignant que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : *travaux publics ETAM et ouvriers Ile-de-France, travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais, métallurgie de l’Allier, coiffure, travaux publics ETAM et ouvriers Alsace, travaux publics ETAM et ouvriers Champagne-Ardenne.*

La branche des *fruits et légumes, épicerie, produits laitiers* renvoie aux entreprises le soin de veiller au respect d’une égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses. Les entreprises doivent également veiller au respect d’une égalité de rémunération notamment en attribuant aux femmes, dans les mêmes conditions que les hommes et sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, le niveau de classification et de salaire prévus par la convention collective nationale et en les faisant bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d’évolution notamment salariale.

III.2.2. Réduire les écarts de rémunération

Dix-sept accords relatifs aux salaires abordent plus précisément, conformément à la loi du 23 mars 2006, la question de la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes : *bois scieries, industrie de la chaussure, entreprises de services eau et assainissement, exploitation frigorifique, télécommunications, matériaux construction négoce (ouvriers, ETAM et cadres), sucreries, commerces de détail non alimentaires.*

Ces accords soulignent la volonté des partenaires sociaux d'utiliser la négociation annuelle obligatoire sur les salaires afin de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et pour établir un diagnostic détaillé nécessaire à la bonne tenue des négociations.

Les branches des *menuiseries et charpentes*, de l'*industrie des panneaux à base de bois* et de la *restauration rapide* prévoient, par ailleurs, d'examiner la situation comparée des femmes et des hommes sur différents aspects : positionnement en matière d'emploi et de qualification, répartition selon le type de contrat (temps plein, temps partiel et intérim), formation professionnelle réalisée, éléments objectifs d'accès à certains emplois ou à certaines responsabilités, écarts du taux de féminisation selon les secteurs d'activité, grilles de classification et les origines possibles de ces écarts.

La branche de la *banque* affiche la volonté des partenaires sociaux en 2009 de poursuivre les efforts entrepris pour atteindre l'objectif de 40 % de femmes parmi les cadres d'ici fin 2010, de réduire les écarts de rémunération qui subsistent, tant sur les salaires de base que sur les compléments de salaire.

Dans la branche de la *prévention sécurité en Guadeloupe*, les partenaires sociaux s'engagent sur l'objectif d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de l'atteindre notamment en privilégiant le recrutement d'agents de sexe féminin, l'aménagement d'un planning de travail pour les salariés de sexe féminin pour une meilleure articulation de la vie familiale et professionnelle.

Dans les branches de l'*industrie des carrières matériaux (ouvriers, ETAM et cadres)* des accords sur les classifications soulignent l'engagement des partenaires sociaux à ouvrir en 2009 des négociations sur les mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

III.2.3. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

Deux avenants de septembre 2008 des branches des *commerces de quincaillerie,* concernant les cadres d'une part et les employés d'autre part, portent sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ils affichent la volonté des partenaires sociaux de lutter contre les discriminations, d'observer une stricte égalité des chances et de promouvoir la diversité. Il s'agit d'impliquer l'ensemble des acteurs de

la branche prioritairement sur l'accès à l'emploi, l'évolution dans l'emploi et l'accès à la formation.

III.2.4. L'égalité professionnelle dans les accords sur la formation

Deux accords et avenants relatifs à la formation professionnelle abordent le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce thème est plus fréquemment abordé dans les textes traitant des salaires ou des classifications.

La branche des *bureaux d'études techniques* dans un accord relatif à la formation professionnelle d'octobre 2008 souligne la volonté des partenaires sociaux de favoriser l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue.

La branche met en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications mettant mieux en lumière les métiers porteurs à moyen terme. Ces études permettront de fournir des données chiffrées par genre sur la situation du marché de l'emploi au cours des cinq années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation. Les entreprises pourront s'appuyer sur ces études pour élaborer les priorités de formation et favoriser l'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de périodes ou de contrat de professionnalisation.

La branche des *sociétés financières*, dans un accord relatif à la diversité dans l'entreprise de février 2008, souligne la volonté des partenaires sociaux de la branche de garantir la non-discrimination et la lutte contre les discriminations en matière de formation professionnelle, de recrutement et de déroulement de carrière.

III.2.5. L'égalité professionnelle pour le travail de nuit

En 2008, deux accords affirment le principe d'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit (trois accords en 2007).

Les branches des *pompes funèbres* et du *fret ferroviaire* prévoient que la considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur pour les questions de travail de nuit (embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour, prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle). Les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent

pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

L'année 2008 marque une accélération de la négociation sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, elle confirme la tendance déjà observée en 2007 au niveau d'un certain nombre d'accords d'entreprise qui montraient la forte progression de la négociation collective sur le sujet.

Pour autant, les accords restent centrés sur le diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes et les mesures envisagées sont majoritairement renvoyées aux entreprises.

La poursuite de la campagne d'information et de contrôle engagée en 2008 devra permettre d'améliorer encore cette situation dans le courant de l'année 2009.

Cette année sera en effet marquée par l'inscription à l'agenda social, élaboré dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007, d'une concertation entre l'État et les partenaires sociaux.

Attendue au second semestre 2009, cette concertation portera sur les voies et les moyens d'appliquer les règles actuelles en matière d'égalité salariale et de les adapter.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *mixité et égalité professionnelle femmes - hommes*	14/01/1986	*29/04/2008*	*2008/29*
CCNE	3309	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)** *égalité professionnelle hommes - femmes*	21/05/2002	*26/02/2008*	*2008/22*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)** *égalité salariale hommes - femmes*	02/06/2003	*18/11/2008*	*2008/51*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *salaires au 01/01/2009*	10/01/2000	*24/11/2008*	*2009/5*
CCNE	3074	**Blanchisserie interrégionale (2002)** *égalité professionnelle femmes - hommes*	17/11/1997	*16/07/2008*	*2008/44*
CCNE	3041	**Bois scieries travail mécanique (158)** *salaires minima brosserie*	28/11/1955	*28/10/2008*	*2008/51*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *égalité professionnelle hommes - femmes* *formation professionnelle*	15/12/1987	*24/04/2008* *23/10/2008*	*2008/27* *2008/49*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie cadres (211)** *classifications*	06/12/1956	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ETAM (135)** *classifications*	12/07/1955	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ouvriers (87)** *classifications*	22/04/1955	*10/07/2008*	*2008/37*
CCNE	3163	**Chaussure industrie (1580)** *salaires minima au 01/01/2008*	07/03/1990	*03/03/2008*	*2008/31*
CCNE	3108	**Chimie industrie (44)** *égalité professionnelle et salariale*	30/12/1952	*12/06/2008*	*2008/31*
CCNE	3159	**Coiffure (2596)** *n° 13 rémunération variable clause objectifs*	10/07/2006	*20/11/2008*	*2009/7*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *n° 23 égalité professionnelle*	12/07/2001	*12/06/2008*	*2008/34*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)** *classification des emplois*	14/06/1988	 *05/06/2008*	 *2008/39*
CCNE	3302	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)** *nº 8 salaires minimaux*	12/04/2000	 *16/05/2008*	 *2008/25*
CCNE	3275	**Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)** *nº 28 égalité professionnelle*	05/01/1994	 *21/11/2008*	 *2009/2*
CCNE	3178	**Exploitations frigorifiques (200)** *nº 73 salaires au 01/07/2008 et primes*	10/07/1956	 *18/09/2008*	 *2008/47*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)** *nº 85 salaires*	15/04/1988	 *01/07/2008*	 *2008/28*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce cadres (652)** *nº 7 salaires minimaux 2008*	21/03/1972	 *18/09/2008*	 *2008/48*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ETAM (533)** *nº 6 salaires minimaux 2008*	17/11/1969	 *18/09/2008*	 *2008/48*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ouvriers (398)** *nº 6 salaires minimaux 2008*	17/06/1965	 *18/09/2008*	 *2008/48*
CCNE	3113	**Panneaux à base de bois industrie (2089)** *salaires (politique salariale 2008)*	29/06/1999	 *26/03/2008*	 *2008/26*
CCNE	3269	**Pompes funèbres (759)** *travail de nuit (révision)* *égalité professionnelle*	01/03/1974	 *17/03/2008* *25/09/2008*	 *2008/21* *2008/44*
CCNE	3073	**Publicité (86)** *égalité professionnelle hommes - femmes*	22/04/1955	 *18/12/2008*	 *2009/9*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)** *égalité professionnelle et salariale* *promotion diversité égalité des chances*	23/06/1971	 *05/02/2008* *18/09/2008*	 *2008/20* *2008/45*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)** *égalité professionnelle et salariale* *promotion diversité égalité des chances*	03/07/1985	 *05/02/2008* *18/09/2008*	 *2008/20* *2008/45*
CCNE	3245	**Restauration rapide (1501)** *nº 41 minima conventionnels*	18/03/1988	 *18/07/2008*	 *2008/35*
CCNE	3049	**Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)** *égalité hommes femmes*	26/06/1989	 *22/10/2008*	 *2008/51*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)** *à l'accord salaires du 01/02/2008*	26/04/2000	*04/04/2008*	*2008/22*
CCNE	3106	**Textile industrie (18)** *égalité professionnelle femmes - hommes*	01/02/1951	*15/04/2008*	*2008/38*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)** *égalité professionnelle mixité des emplois*	10/12/1985	*04/07/2008*	*2008/39*
CCN	3072	**Coopératives de consommation salariés (179)** *égalité professionnelle homme - femme*	30/04/1956	*05/11/2008*	*2009/4*
CCN	3059	**Sociétés financières (478)** *diversité dans l'entreprise*	22/11/1968	*20/02/2008*	*2008/18*
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	*30/06/2008*	*2008/33*
APNE	3240	**Horlogerie-bijouterie égalité professionnelle**	20/03/2008		*2008/22*
APNE		**Menuiseries charpentes classifications et salaires** *nº 5 salaires (RAG) et prime ancienneté*	28/06/2002	*06/06/2008*	*2002/29* *2008/32*
APN		**Activités postales égalité femmes - hommes**	09/07/2008		*2008/38*
APN		**Électriques gazières industries égalité professionnelle**	24/04/2008		*2008/26*
APN		**Fret ferroviaire temps de travail**	14/10/2008		*2008/49*
AIFR		**Travaux publics ETAM Alsace (2614)** *barème des minima pour 2009*	12/07/2006	*16/12/2008*	*2009/11*
AIFR		**Travaux publics ETAM Champagne-Ardenne (2614)** *barème des minima au 1er janvier 2009*	12/07/2006	*11/12/2008*	* 2009/12*
AIFR		**Travaux publics ETAM Île-de-France (2614)** *barème des minima pour 2009*	12/07/2006	*01/12/2008*	*2009/4*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Alsace (1702)** *barème des minima au 1er janvier 2009*	15/12/1992	*16/12/2008*	*2009/11*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702)** *barème minima pour 2009*	15/12/1992	*01/12/2008*	*2009/4*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais (1702)** *barème des minima pour l'année 2009*	15/12/1992	*05/12/2008*	*2009/4*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCDE		**Métallurgie Allier (898)** *salaires (TEGA 2008, RMH 2009) et primes*	21/07/1976	*25/11/2008*	*2009/1*
APD	3196	**Prévention sécurité Guadeloupe** *NAO 2008*	16/06/1997	*15/09/2008*	*1997/30* *2008/46*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

IV.1. Le contexte de l'année 2008

L'actualité économique et sociale de l'année 2008 a vu le thème de la participation financière à nouveau privilégié avec le vote des lois du 8 février pour le pouvoir d'achat, qui a autorisé le déblocage anticipé des sommes issues de la participation placées, au 31 décembre 2007, sur un plan d'épargne d'entreprise, et du 3 décembre en faveur des revenus du travail.

La loi nº 2008-1258 sur les revenus du travail rend plus attractifs les différents dispositifs de participation financière. Les réformes visent à inciter les entreprises à mettre en place ou à renégocier des accords d'intéressement, à permettre aux salariés de choisir de disposer immédiatement de leur participation et à favoriser le développement des plans d'épargne salariale.

Un crédit d'impôt bénéficie aux entreprises qui concluent un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord en cours dans un sens plus avantageux pour les salariés.

Les salariés peuvent demander le versement immédiat de leurs droits alloués au titre de la participation.

Le seuil d'effectif maximal permettant aux dirigeants de PME de bénéficier de l'intéressement est relevé à 250 salariés. Ceux-ci peuvent également, sous certaines conditions (participation volontaire ou formule dérogatoire), bénéficier de la participation mise en place dans l'entreprise.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) fait l'objet de divers ajustements destinés à faciliter sa mise en place et à augmenter son attractivité (mise en place unilatérale par l'employeur, adhésion automatique sauf avis contraire du salarié, possible versement initial par l'employeur préalable à tout versement du salarié, obligation de négociation après trois ans d'application d'un plan d'épargne).

Ainsi, alors que le thème de la participation financière relève essentiellement des négociations d'entreprise ou d'établissement, les supports d'épargne salariale et d'épargne retraite collectives se sont développés au niveau de la branche par le biais de plans d'épargne interentreprises (PEI) et plans d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). Cet essor amorcé en 2007 par la conclusion de cinq accords de mise en place de dispositifs d'épargne interentreprises s'est confirmé en 2008 par la signature de trois nouveaux accords de

branche nationaux créant des PEI et PERCO-I (*industries électriques et gazières, pâtisserie, commerce d'articles de sport et équipements de loisirs*).

La loi nº 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social avait favorisé la participation des salariés aux résultats des entreprises par l'obligation de négocier au plus tard le 31 décembre 2009, des accords de participation au niveau de la branche. Ainsi, après la branche des *télécommunications* en 2007, deux branches ont signé des accords de participation en 2008 (*pâtisserie*, *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs*).

Anticipant la loi nº 2008-1258 du 3 décembre 2008 qui confirmait la possibilité de la mise en place d'un régime d'intéressement au niveau de la branche, le *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs* a signé un accord-cadre d'intéressement de branche.

IV.2. Les accords et avenants signés en 2008

Trois accords de branche mettent en place de nouveaux dispositifs de participation financière :

- les IEG (*industries électriques et gazières*) instaurent un PEI le 29 mai 2008 et un PERCO-I le 11 décembre 2008 ;
- la *pâtisserie* crée un accord de participation, un PEI et un PERCO-I le 21 mai 2008 ;
- le *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs* institue un intéressement, une participation, un PEI et un PERCO-I le 22 octobre 2008.

Deux avenants prévoient des transferts de sommes épargnées dans le PEI vers un PERCO ou le PERCO-I.

- le *BTP* le 17 janvier 2008 ;
- la *banque* le 22 avril 2008.

IV.2.1. Les accords signés en 2008 créant des PEI et PERCO-I

Les accords créant des PEI et des PERCO-I sont signés par cinq organisations syndicales de salariés (trois pour le *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs*). Ils reprennent les principales caractéristiques des dispositifs mutualisés d'épargne salariale, depuis leur

instauration par les lois nº 2001-152 du 19 février 2001 et nº 2003-775 du 21 août 2003 en termes de :

- modalités d'adhésion des entreprises ;
- champ d'application (condition d'ancienneté de trois mois pour les salariés bénéficiaires) ;
- alimentation (versements volontaires, intéressement, sommes issues de la participation détenues en compte courant bloqué, droits inscrits à un compte épargne temps, sommes transférées d'un autre plan d'épargne salariale, abondement de l'entreprise) ;
- règles d'abondement (liberté de choix des entreprises entre plusieurs taux et plafonds) ;
- information des salariés (collective, individuelle et livrets d'épargne salariale) ;
- supports de placement selon cinq catégories de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) : actions, obligations, monétaire, solidaire, diversifié ;
- constitution de comité de suivi (un à deux représentants par fédération syndicale signataire et autant de représentants patronaux, réunion au minimum une fois par an).

Ces accords reprennent également l'ensemble des dispositions de la loi du 30 décembre 2006 sur les plans d'épargne notamment l'extension du bénéfice des plans d'épargne d'entreprise (PEE) aux chefs d'entreprise de 1 à 100 salariés, le versement au PERCO des anciens salariés, le transfert des droits inscrits à un compte épargne temps, et le relèvement du plafonnement des abondements désormais exprimés en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

IV.2.2. Les deux accords instituant un accord de participation

Deux accords instituant un accord de participation sont signés par trois syndicats de salariés pour le *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs* et quatre pour la *pâtisserie*. Ils prévoient des clauses habituelles en matière d'ancienneté des bénéficiaires (trois mois), de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) (formule légale) et de répartition (50 % en fonction des salaires et 50 % en fonction du temps de présence). Ils reprennent l'ensemble des dispositions de la loi du 30 décembre 2006, notamment la possibilité de mise en place unilatérale en cas d'échec des négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés.

IV.2.3. L'accord-cadre instituant un intéressement de branche

La branche du *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs* a signé avec trois syndicats de salariés le premier accord-cadre d'intéressement devançant d'un peu plus d'un mois la réaffirmation de cette possibilité par la loi du 3 décembre 2008.

L'accord-cadre répond à l'objectif de faciliter l'accès des entreprises, et en particulier les plus petites, à l'intéressement. Il leur permet de reprendre à leur compte le dispositif négocié au niveau de la branche. Ces entreprises devront néanmoins nécessairement décliner à leur niveau les règles posées par cet accord de branche. Celui-ci propose plusieurs options pour le calcul de la prime (pourcentage du résultat net après impôt ou fonction de l'évolution du rapport du résultat après impôt sur le chiffre d'affaires hors taxe) ainsi que pour la répartition (uniforme, au prorata du temps de présence ou des salaires ou en combinant les précédents critères). L'accord-cadre reprend par ailleurs les clauses habituelles ou obligatoires d'un accord d'intéressement.

IV.3. Conclusion et perspectives

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a complété et harmonisé l'ensemble de la participation financière tout en mettant l'accent sur l'incitation. Le dispositif d'intéressement de branche est ainsi comparable à celui qui existe depuis la loi du 30 décembre 2006 en matière de participation, tout en restant une faculté alors que celui de la participation repose sur une obligation pour les branches de négocier un accord de participation d'ici décembre 2009.

Les partenaires sociaux disposent ainsi encore de cette année pour se saisir de la négociation obligatoire sur la participation pour mettre en place des plans d'épargne de branche adossés à des accords de participation et d'intéressement.

L'année 2009 devrait également être marquée par la négociation d'avenants aux accords instituant des plans d'épargne salariale consécutivement à la loi du 3 décembre 2008 (par exemple sur l'abondement de la participation ou l'adhésion par défaut du salarié à un PERCO) mais aussi de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, qui étend à tous les plans d'épargne d'entreprise l'obligation de proposer l'acquisition de fonds investis dans les entreprises solidaires.

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3161	**Banque (2120)** *à l'accord PEI du 07/07/2003*	10/01/2000	*22/04/2008*	*2008/27*
APNE	3107	**BTP plans épargne interentreprises** *règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP)* *règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)*	17/01/2008	*17/01/2008* *17/01/2008*	*2008/17* *2008/17* *2008/17*
APN		**Électriques et gazières industries PERCO-I**	11/12/2008		*2009/3*
APN		**Électriques et gazières industries mise en place PERCO-I**	18/09/2008		*2008/44*
APN		**Électriques et gazières industries plan épargne**	29/05/2008		*2008/39*
CCNE	3215	**Pâtisserie (1267)** *n° 63 épargne salariale (PEI et PERCO-I)*	30/06/1983	*21/05/2008*	*2008/29*
CCNE	3049	**Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)** *épargne salariale*	26/06/1989	*22/10/2008*	*2008/51*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)** *déblocage droits participation (annexe 6)*	21/12/1950	*20/05/2008*	*2008/26*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En 2008, la négociation sur le temps de travail a connu une reprise par rapport à l'année précédente, avec 73 accords conclus contre 60 en 2007.

Au second semestre, le cadre de la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail a été marqué par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cette loi assouplit les règles relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail.

V.1. Objectifs et contenu de la loi du 20 août 2008

Dans son volet consacré au temps de travail, la loi du 20 août 2008 poursuit quatre objectifs principaux.

- Donner la primauté à la négociation collective, et en priorité à l'accord d'entreprise, pour organiser le temps de travail et élargir l'espace de cette négociation, afin de permettre l'adaptation du temps de travail aux besoins des entreprises et des salariés.

- Conserver dans la loi, au nom de l'ordre public social, les règles essentielles, qui s'imposent à tous, destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs (durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire, durées quotidienne et hebdomadaire maximales, temps de pause, congés payés annuels, travail de nuit, etc.).

- Garantir le niveau des contreparties minimales pour les salariés accomplissant des heures au-delà de 35 heures, tout en maintenant les avantages de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA).

- Simplifier les règles applicables au temps de travail.

V.1.1. De nouvelles règles pour fixer le contingent d'heures supplémentaires et leurs contreparties

V.1.1.1. Un contingent d'heures supplémentaires prioritairement défini par accord collectif

La loi du 20 août 2008 donne la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement pour fixer le contingent d'heures supplémentaires et définir leurs contreparties. À défaut de contingent déterminé au niveau

de l'entreprise ou de l'établissement, le contingent défini au niveau de la branche s'applique.

Articulation avec les accords existants

Les contingents fixés par des conventions ou accords conclus avant la loi du 20 août 2008 restent applicables en l'état. Toutefois, un accord sur le contingent d'heures supplémentaires conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après l'entrée en vigueur de la loi sera immédiatement applicable, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche.

Les accords de branche existants conservent néanmoins leurs effets tant qu'ils restent en vigueur. Ils demeurent par ailleurs les seuls accords applicables aux entreprises dépourvues de la capacité de négocier.

En l'absence de contingent conventionnel applicable dans l'entreprise, le contingent reste fixé, par décret, à 220 heures par salarié et par an.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel donnent lieu à une information préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

V.1.1.2. Les conditions de dépassement du contingent

L'autorisation de l'Inspection du travail n'est plus requise pour l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent. L'avis des institutions représentatives du personnel est néanmoins nécessaire.

L'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel est fixé par l'accord collectif, de même que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

En l'absence d'accord collectif, le décret fixant le contingent à 220 heures mentionne les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent.

Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée par la loi à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

V.1.2. Négocier l'aménagement du temps de travail

V.1.2.1. Un aménagement du temps de travail prioritairement négocié au niveau de l'entreprise

La loi du 20 août 2008 simplifie le droit applicable, en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux dispositifs précédents (cycle, modulation, réduction du temps de travail – RTT – par octroi de journées ou demi-journées de repos, temps partiel modulé).

Elle donne par ailleurs une place plus importante à la négociation collective et, en priorité, à l'accord d'entreprise pour aménager le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année, afin de tenir compte des besoins économiques des entreprises et des besoins des salariés.

Cet accord doit prévoir, outre les limites pour le décompte des heures supplémentaires, les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (sept jours, sauf stipulation contraire), ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Articulation avec les accords antérieurs

Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus sur la base des articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur, sans limitation de durée. Cette disposition, destinée à sécuriser les entreprises et les salariés, ne fait néanmoins pas obstacle à ce qu'une entreprise négocie un accord d'aménagement du temps de travail qui ne serait pas conforme à l'accord de branche antérieur.

V.1.2.2. Les possibilités d'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut organiser un aménagement sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée maximale de quatre semaines. Un programme indicatif de variation de la durée du travail est établi et soumis aux institutions représentatives du personnel (IRP).

Cas particulier : dans les entreprises fonctionnant en continu, l'organisation du temps de travail peut être mise en place sur plusieurs semaines par décision unilatérale de l'employeur.

V.1.2.3. Les heures supplémentaires

En cas de variation de la durée du travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles (ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord) ;
- ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou le décret, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées en cas de dépassement de la limite haute.

V.1.3. Les conventions de forfaits

La loi du 20 août 2008 simplifie le régime des conventions de forfait, en l'entourant de nouvelles garanties pour les salariés. Elle ne remet pas pour autant en cause les accords conclus sur la base de la législation antérieure.

La loi accroît la sécurité juridique de l'ensemble des conventions de forfaits. Elle prévoit ainsi que la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. Cette convention doit être établie par écrit.

V.1.3.1. Les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures ne nécessitent pas d'accord collectif préalable

La loi intègre dans le Code du travail les conventions de forfait de droit commun en prévoyant que la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois, sans nécessiter d'accord collectif préalable.

V.1.3.2. Les forfaits annuels en heures ou en jours sont prioritairement mis en place par accord d'entreprise

L'accord d'entreprise ou d'établissement, et à défaut l'accord de branche, devra déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et les caractéristiques principales de ces conventions.

Le forfait annuel en heures

Dorénavant les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pourront conclure une convention de forfait annuel en heures.

Le forfait annuel en jours

L'accord collectif fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et ce dans la limite de 218 jours.

Le salarié peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait. La rémunération afférente à ce dépassement est déterminée par l'avenant à la convention de forfait et le taux de majoration fixé ne peut être inférieur à 10 %.

En cas de rachat des jours de repos, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord collectif. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de 235 jours.

En tout état de cause, le nombre maximal annuel de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Garanties pour le salarié en forfait jours

Un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

V.1.4. Le compte épargne temps (CET) : nouvelle version négociée

La loi du 20 août 2008 simplifie le cadre légal du dispositif du "compte épargne temps", et, sous réserve de dispositions d'ordre public, renvoie à la négociation collective toutes les conditions de fonctionnement du CET.

V.1.4.1. Le CET est prioritairement mis en place par accord d'entreprise

Comme auparavant, la mise en place d'un CET nécessite une convention ou un accord collectif mais la loi donne primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement afin de tenir compte, au plus près, des réalités de l'entreprise, des besoins et des souhaits des employeurs et des salariés. La convention ou l'accord de branche n'intervient que subsidiairement.

V.1.4.2. Les conditions de fonctionnement du CET sont renvoyées à l'accord collectif

La loi rappelle néanmoins les principes d'ordre public qui doivent être respectés :

- seuls les congés payés acquis au titre de la cinquième semaine peuvent être épargnés sur un CET ;
- les repos prévus par la loi pour protéger la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent pas être stockés sur un CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

En cas de départ de l'entreprise

Si l'accord collectif ne détermine pas les conditions de transfert des droits affectés sur un CET d'un employeur à un autre, le salarié a le choix entre deux options :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits acquis, convertis en unités monétaires. Les conditions de déblocage des droits consignés au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droits sont renvoyées à un décret.

V.1.4.3. L'utilisation des droits "épargnés"

Les droits épargnés sur le CET peuvent être pris sous forme de congés ou de rémunération, dans les conditions fixées par l'accord collectif.

La loi rappelle cependant quelques principes d'ordre public. Ainsi, l'accord collectif ne peut autoriser la conversion sous forme de complément de rémunération que des jours de congés payés excédant le minimum légal de cinq semaines.

Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment, dans les conditions fixées par l'accord collectif.

Outre l'indemnisation de jours de repos ou de congés librement déterminés par l'accord collectif, la loi du 20 août 2008 prévoit que le CET peut être utilisé pour compléter la rémunération ou financer une retraite "supplémentaire".

Compléter la rémunération

La loi reprend et pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat. Quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits acquis sur son CET pour compléter sa rémunération.

L'accord collectif peut prévoir des modalités particulières de valorisation des jours de repos affectés sur un CET dont le salarié demande la monétisation. En l'absence de précision conventionnelle, la valeur de la journée est appréciée à la date de son paiement.

Financer une retraite "supplémentaire"

L'accord collectif peut prévoir la possibilité, pour le salarié, d'utiliser les droits détenus sur son CET pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire. Les droits affectés à ces régimes de retraite bénéficient désormais d'exonérations sociales et fiscales, que ces droits soient issus d'un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) ou non. Dans ce dernier cas, la loi limite cette exonération à dix jours par an.

Gestion et garantie financière du CET

Pour pouvoir épargner des droits sur un CET au-delà du plafond le plus élevé garanti par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés – AGS – (soit 66 552 € pour l'année 2008) et couvrir les risques d'impayés, la loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de mise en place et les caractéristiques d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière. À défaut d'accord collectif, un décret mettra en place ce dispositif. Dans l'attente, les droits acquis qui excèdent le plafond visé ci-dessus sont convertis en unités monétaires et versés au salarié sous forme d'indemnités.

V.2. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires constituent un thème de négociation en forte progression par rapport à 2007. 34 accords ou avenants contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent (contre 12 en 2007, 18 en 2006). Ils représentent 46 % des accords signés en matière de durée et d'aménagement du temps de travail (contre 22 % en 2007 et 24 % en 2006).

Toutefois, la négociation collective a connu un certain ralentissement au dernier quadrimestre, qui s'explique vraisemblablement par le besoin des partenaires sociaux de bénéficier d'un certain recul par rapport aux nouvelles dispositions issues de la loi du 20 août 2008. Seulement 20 % des accords relatifs aux heures supplémentaires ont en effet été signés pendant cette période. Aucun n'a toutefois eu recours à la faculté, offerte par le nouveau cadre législatif, de permettre l'accomplissement, sans autorisation administrative, d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

La branche des *experts comptables et commissaires aux comptes* tire néanmoins les conséquences du nouveau cadre juridique, en prévoyant la suppression du repos compensateur obligatoire de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures dans les entreprises de plus de vingt salariés.

V.2.1. Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration (21 textes), la plupart d'entre eux s'alignant sur les taux légaux (majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes).

Plusieurs accords (*services de l'automobile, fabrication de l'ameublement, industries et commerces de la récupération du recyclage de la région Nord Picardie*) confèrent aux majorations définies par la branche une portée impérative, les dérogations par accord d'entreprise ou d'établissement n'étant possibles que dans un sens plus favorable aux salariés.

D'autres accords (*cabinets et cliniques vétérinaires, vétérinaires praticiens hospitaliers* notamment) prévoient, dans les entreprises de 20 salariés au plus, un alignement du taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires sur le taux de majoration légal de 25 %.

V.2.2. Le repos compensateur de remplacement : une alternative à la majoration salariale

Les partenaires sociaux ont prévu la possibilité de remplacer, en tout ou partie, la majoration en salaire par du repos compensateur de remplacement (rebaptisé "repos compensateur équivalent" par la loi du 20 août 2008) dans dix-neuf branches (contre cinq en 2007 et huit en 2006).

S'agissant des modalités d'attribution de ce repos, un accord conclu dans la branche des *organismes de formation* limite ce remplacement à un volume de 90 heures au cours de l'année.

Deux accords prévoient le caractère obligatoire ou facultatif de la substitution : la branche des *cabinets dentaires* conditionne l'octroi de ce repos compensateur à l'accord du salarié tandis que la branche du *négoce des matériaux de construction* stipule que le choix entre majoration et repos relève exclusivement de l'employeur jusqu'à 130 heures mais appartient au salarié au-delà de ce plafond.

Enfin, la branche de la *fabrication de l'ameublement* prévoit, en sus de la majoration fixée dans les conditions légales, un repos compensateur de 25 % pour les heures supplémentaires entre 188 et 200 heures, le salarié pouvant, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos pour en obtenir le paiement.

V.2.3. Des contingents conventionnels hétérogènes

La quasi-totalité des branches (29 sur 34) ont négocié sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires et la plupart d'entre elles s'alignent sur le contingent réglementaire de 220 heures.

Six branches ont néanmoins porté ce contingent annuel à un niveau supérieur : 250 heures dans la branche de la *coopération maritime*, 270 heures dans la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie*, 280 heures dans celles des *mareyeurs-expéditeurs* et des *vétérinaires praticiens hospitaliers*, 360 heures dans celle de la *poissonnerie*. La branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* a prévu, pour les transporteurs sanitaires, un contingent d'heures supplémentaires échelonné, qui atteindra 385 heures à la date du troisième anniversaire de l'extension de l'avenant.

Cinq accords ou avenants prévoient des contingents en deçà du contingent réglementaire : 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent dans la branche des *centres sociaux et socio-culturels*, 145 heures dans la branche des *organismes de*

formation, 180 heures dans trois avenants de la branche des *cabinets et cliniques vétérinaires*.

En cas de modulation, certaines branches reprennent le contingent réglementaire de 130 heures, d'autres prévoient un contingent supérieur (150 heures dans la branche des *pompes funèbres*, 175 heures dans celle des *industries et commerces de la récupération et du recyclage de la région Nord Picardie*, 180 heures dans celle des *vins de Champagne*).

V.2.4. Une application limitée du dispositif des heures choisies

Le régime des heures choisies, mis en place par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, permettait à un accord collectif de prévoir la possibilité, pour le salarié qui le souhaitait, d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures supplémentaires.

La loi du 20 août 2008 a abrogé ce dispositif. Pour autant, les accords collectifs conclus antérieurement restent en vigueur.

Les partenaires sociaux ont négocié quatre accords sur ce thème en 2008. Ces accords précisent les conditions d'accomplissement des heures choisies, notamment l'obligation d'un accord écrit où le salarié indique la période pendant laquelle ces heures sont effectuées et le taux de majoration qui leur est appliqué.

Pour trois branches (*organismes de formation* ; *entreprises d'installation de matériel aéraulique thermique, frigorifique et connexes* ; *confiserie, chocolaterie, biscuiterie*), la majoration est alignée sur le taux appliqué aux heures supplémentaires. La branche des *services de l'automobile* prévoit quant à elle un taux majoré de 30 % pour les huit premières heures supplémentaires.

Enfin, la branche des *entreprises d'installation de matériel aéraulique thermique, frigorifique et connexes* limite le volume des heures choisies à 160 heures par an.

V.3. Les autres thèmes de négociation sur la durée du travail

V.3.1. Les régimes d'équivalence

Un mode particulier de comptabilisation du travail effectif a été institué dans certains secteurs d'activité et pour certaines professions afin de tenir compte des temps d'inaction de l'activité concernée, telle l'attente d'une éventuelle intervention auprès d'un malade (exemple des chambres de veille dans les établissements sociaux et médico-sociaux) ou d'un élève (dans les internats).

La voie conventionnelle suivie d'un décret simple a en effet permis de fixer des régimes d'équivalences (exemple des secteurs du *transport sanitaire*, des *pharmacies d'officine* ou encore de l'*hospitalisation privée*).

En 2008, la branche *transports routiers*, précise les modalités de décompte du temps de travail effectif pour les personnels ambulanciers roulants, afin de tenir compte des périodes d'inaction de ces personnels.

De même, la convention collective nationale des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* du 21 février 2008 instaure un mécanisme d'équivalence, nommé "temps de disponibilité", par lequel une journée supérieure à 12 heures de temps de travail dans la limite d'une amplitude de 15 heures et dans certaines conditions est considérée comme une journée de 12 heures de temps de travail effectif. Dans cette hypothèse, chaque heure effectuée au-delà de la 12e donne lieu à une compensation.

V.3.2. Les astreintes

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Compte tenu de ces particularités, il s'avère nécessaire de définir précisément les conditions de mise en œuvre de ces astreintes.

La définition des astreintes, leurs modalités d'introduction comme d'indemnisation, en majoration horaire ou en repos, ont été abordées dans six accords en 2008.

Dans le *fret ferroviaire*, les astreintes doivent faire l'objet d'une programmation individuelle, dans un délai de prévenance de trois

semaines ; la durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. En revanche, la réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par la convention. Après intervention, le salarié a droit à un repos journalier, sauf si ce dernier a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée de ce repos journalier. Une compensation financière ou sous forme de repos doit être accordée et les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique durant les périodes de repos.

Dans la branche *boulangerie, pâtisserie industrielles*, les modalités de mise en œuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Les périodes d'astreinte sont compensées financièrement au moyen d'une contrepartie financière, qui s'ajoute à la rémunération habituelle des salariés concernés (10 € par jour, majoration de 50 % les dimanches et les jours fériés, prise en charge des frais de déplacement éventuels).

De la même manière, l'accord de réduction du temps de travail de la branche *pharmacies d'officine* prévoit une indemnisation forfaitaire de 10 % du salaire horaire en cas d'astreinte, y compris pour les dimanches et jours fériés, avec possibilité de repos compensateur si le jour travaillé est le 1er mai.

Pour leur part, trois accords du bâtiment, en Rhône-Alpes (*bâtiment ETAM, bâtiment ouvriers - jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés*) imposent une qualification minimale des salariés, ouvriers ou ETAM, pour être placés en astreinte.

V.3.3. Durées maximales du travail : un faible nombre d'accords, mais stable

Rappels juridiques

• Durées maximales quotidiennes

Travailleurs de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement pour certaines activités énumérées par décret en Conseil d'État (article L.3122-35 du Code du travail).

Autres travailleurs

L'article L.3121-34 du Code du travail prévoit que la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement sans que ce dépassement n'ait pour effet de porter la durée quotidienne de travail à plus de douze heures (article D.3121-19 du Code du travail).

• Durées maximales hebdomadaires

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures (article L.3121-36 du Code du travail).

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures (article L.3121-36 du Code du travail).

Sept accords se réfèrent aux durées maximales du travail en 2008 dont deux font seulement référence aux durées maximales hebdomadaires (*fret ferroviaire, bâtiment personnel des associations de gestion des CFA*). Ces chiffres se situent dans la tendance observée ces dernières années. La plupart de ces textes rappelle l'application des durées maximales légales. Tous ouvrent toutefois la possibilité de déroger aux durées maximales de droit commun, ce qui montre un léger regain comparé au nombre d'accords comportant ce thème en 2007 (deux accords, dont un seul permettant une dérogation).

- Trois textes permettent de déroger, conformément aux dispositions légales, à la durée quotidienne maximale : dans la *navigation intérieure, entreprises de transport de passagers*, pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation, cette durée peut être portée à 12 heures.

Dans la branche des *vins de Champagne*, lorsqu'un surcroît saisonnier d'activité l'impose (en particulier au moment des vendanges et des expéditions de fin d'année), la durée maximale quotidienne du travail effectif de dix heures peut être dépassée jusqu'à un maximum de douze heures par jour exclusivement pour les travaux de vendange après information préalable de l'inspection du travail compétente et consultation du comité d'entreprise (CE) ou à défaut des délégués du personnel (DP).

L'accord concernant le *fret ferroviaire* prévoit quant à lui une liste des situations exceptionnelles permettant de porter la durée maximale journalière de travail au-delà de dix heures voire, sur autorisation de l'Inspection du travail, au-delà de douze heures. L'accord fixe également les modalités de compensation de ces dépassements.

- Par ailleurs, s'agissant des durées maximales hebdomadaires, un accord, applicable dans le *bâtiment*, au *personnel des associations de gestion des CFA* (responsable de centre de ressources et d'aide à la formation et conseiller jeunes et entreprises) fixe la durée hebdomadaire maximale à 42 heures, soit en deçà de la limite légale.

L'accord conclu dans le *fret ferroviaire* ouvre quant à lui la voie à une autorisation par décret, conformément aux dispositions de l'article L.3121-36 du Code du travail, permettant une durée hebdomadaire de 46 heures sur une période de douze semaines consécutives. Des compensations sont prévues pour ces cas de dépassements.

L'accord conclu dans la *navigation intérieure* prévoit pour sa part que la durée hebdomadaire du travail effectif, calculée sur une période maximale de quatre mois, ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

Dans les *transports routiers*, un avenant précise que la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période plus courte qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise.

Enfin, dans l'*industrie pharmaceutique*, l'accord du 11 juin 2008 relatif à la mise en place d'équipes de suppléance précise la durée d'activité quotidienne des salariés affectés à ces équipes, laquelle ne peut excéder dix heures lorsque la période de recours dépasse 48 heures et douze heures lorsque cette période de recours n'excède pas 48 heures.

V.3.4. Le travail à temps partiel

Huit accords abordent le thème du travail à temps partiel, contre onze en 2007. Il est intéressant de souligner que quatre accords abordent ce thème dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, ces accords négociés dans ce contexte prévoient d'accorder de nombreuses garanties aux salariés travaillant à temps partiel, et notamment la priorité d'accès pour ceux d'entre eux souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

D'autres garanties sont ainsi prévues par ces accords et notamment la possibilité pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de leur employeur, de demander à ce que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein (*agences générales d'assurances*), une durée minimale de travail et l'encadrement de la coupure de la journée (*commerce des articles de sports et équipements de loisirs – commerces de quincaillerie*).

Deux accords évoquent de façon plus générale le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel sur la base des dispositions des articles L.3123-1 et suivants du Code du travail.

- Le premier rappelle les clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel, tout en précisant que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. De plus, cet accord ouvre la possibilité pour l'employeur de demander aux salariés d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel – application de la majoration légale de 25 % (*confiserie, chocolaterie, biscuiterie*).

- Le deuxième prévoit d'accorder des garanties au salarié lors de la mise en œuvre du temps partiel et notamment la reconnaissance des mêmes droits et avantages que les salariés à temps plein, une priorité d'accès au temps plein et une égalité de traitement. Par ailleurs, cet accord ouvre la possibilité à l'employeur de demander aux salariés d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel – application de la majoration légale de 25 % (*organismes de formation*).

V.3.4.1. Le temps partiel modulé

Trois accords (contre cinq en 2007) évoquent le temps partiel modulé sur la base des anciennes dispositions des articles L.3123-25 et suivants du Code du travail supprimées par la loi du 20 août 2008.

Seul l'accord de la branche des *travailleurs à domicile* traite exclusivement de cette modalité de travail à temps partiel.

L'accord de la branche de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* met en place, sous certaines conditions, la modulation du travail à temps partiel afin de permettre la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail.

L'accord de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit également, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, des spécificités de temps partiel modulé.

V.3.4.2. Le temps partiel aménagé

Les partenaires sociaux ne se sont pas emparés, au cours du dernier trimestre de l'année 2008, de la possibilité offerte par la loi du 20 août 2008, de négocier la mise en place d'un aménagement de l'horaire à temps partiel sur tout ou partie de l'année.

V.3.4.3. Le travail intermittent

Si, en 2007, le travail intermittent n'avait fait l'objet d'aucune négociation de branche, en 2008, trois accords abordent le sujet.

Deux accords retiennent plus l'attention. Les branches *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* et *centres socioculturels* reconnaissent la nécessité de recourir à des emplois intermittents, compte tenu des activités spécifiques de leurs emplois.

Ces deux accords soulignent l'alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité et prévoient un ensemble de clauses pour la mise en place du contrat à durée indéterminée intermittent conformément aux dispositions des articles L.3123-31 et suivants du Code du travail.

V.3.4.4. Le temps partiel "choisi"

Comme en 2007, trois accords en 2008 illustrent la volonté des partenaires sociaux de poursuivre la négociation de modalités spécifiques en matière de temps partiel afin notamment de privilégier un "temps partiel choisi" et de favoriser la négociation d'entreprise en la matière.

Il est intéressant de souligner que deux accords dans la branche des *commerces de quincaillerie* (l'un pour les employés et agents de maîtrise, l'autre pour les cadres), ont été négociés sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ils prévoient, dans ce contexte, des dispositions sur le temps partiel et se

donnent comme objectif en la matière de réduire le temps partiel dit "subi". En effet, ces accords précisent que le temps partiel concerne dans la branche quasi exclusivement des femmes. Dès lors, les partenaires sociaux de la branche ont affiché leur volonté de réduire le temps partiel contraint et d'améliorer la situation des salariés à temps partiel. Les entreprises devront privilégier les propositions d'emplois à temps plein et les postes à temps partiel "choisi".

Pour que la situation des salariés à temps partiel fasse partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, les deux accords prévoient de nombreuses garanties dont l'égalité de traitement, la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ainsi que des durées maximales pour les coupures dans la journée.

Dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, les partenaires sociaux ont renégocié un avenant à leur convention collective portant exclusivement sur le travail à temps partiel. Cet avenant vise à favoriser plus particulièrement un temps partiel "choisi", à rechercher et à encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il définit un certain nombre de voies d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel dans un secteur qui compte environ 35 % de salariés à temps partiel dont 89 % sont des femmes. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent se doter des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation d'une étude confiée à un organisme extérieur. Compte tenu de l'importante féminisation du temps partiel, la volonté affichée est de veiller à ce que ces dispositions pour un temps partiel "choisi" soient en cohérence avec les dispositions négociées parallèlement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet avenant reprend les dispositions des articles L.3123-1 et suivants du Code du travail pour accorder aux salariés à temps partiel des garanties visant à améliorer leurs conditions de travail. Par ailleurs, l'accent est mis sur la durée et l'aménagement du temps de travail et sur l'organisation de la polyactivité. En effet, l'avenant renvoie aux entreprises le soin de rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant de gérer au mieux leurs contraintes d'organisation et les souhaits des salariés. À cette fin, il est proposé de recourir à des organisations comme, par exemple, le travail à temps scolaire, le travail en binôme, les îlots de caisse ou de rayons… L'avenant encadre notamment les heures complémentaires, les coupures d'activité dans la journée tout en déterminant une durée minimale du travail à temps partiel et une durée minimale de travail continu. Les partenaires sociaux entendent favoriser le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, par l'aménagement des

horaires individuels. Enfin, ils prévoient la possibilité pour les salariés concernés d'avoir accès à des formations professionnelles pouvant déboucher sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

Le Gouvernement entend poursuivre les travaux menés pour améliorer la qualité des emplois à temps partiel et leur rémunération, notamment en privilégiant les concertations avec les partenaires sociaux qui peuvent, s'ils le souhaitent, engager de nouvelles négociations de branche ou interprofessionnelles sur le sujet du travail à temps partiel notamment sur :

- la non-discrimination à l'égard des salariés à temps partiel,
- l'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel,
- le développement du travail à temps partiel entouré de garanties suffisantes et d'un certain niveau de flexibilité, tant pour les salariés que pour les employeurs.

Lors de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes qui s'est déroulée en novembre 2007, le ministre chargé du Travail avait notamment proposé, comme mesure s'inscrivant à la fois en faveur de l'égalité salariale et d'un temps partiel "choisi" et non plus "subi" ou "éclaté", d'aménager le temps partiel pour raisons familiales (article L.3123-7 du Code du travail). En effet, pour favoriser et améliorer l'articulation des temps de vie pour les salariés qui souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle, tout en préservant leur vie familiale par le biais d'un temps partiel, l'assouplissement des modalités d'utilisation du temps partiel dit "familial" apparaît opportun. Ce sujet pouvant aboutir à une réforme de la relation de travail, les partenaires sociaux ont fait connaître au Gouvernement, après y avoir été invités, conformément aux dispositions de la loi du 31 janvier 2007 relative au dialogue social, leur souhait "d'engager une négociation interprofessionnelle nationale couvrant l'articulation des temps de vie des salariés notamment l'aménagement du temps partiel".

V.3.5. Le repos dominical

Comme en 2007, le thème du repos dominical a été au cœur de l'actualité en 2008. Après le Conseil économique et social en 2007, la Commission pour la libération de la croissance, présidée par Jacques Attali, a rendu publiques ses propositions sur le sujet en février 2008. Fin 2008, a également débuté l'examen au Parlement de la proposition de loi, déposée par le député Richard Mallie, visant à redéfinir la réglementation du repos dominical concernant les commerces, dans les grandes agglomérations et les zones touristiques.

V.3.5.1. Le champ de la négociation collective

Le principe posé par le Code du travail est celui du repos hebdomadaire donné le dimanche aux salariés. Le législateur a admis un certain nombre d'exceptions liées aux besoins de la population et a prévu des possibilités de dérogations. La question des dérogations renvoie systématiquement à une concertation et un avis préalables demandés aux partenaires économiques et sociaux du secteur territorial et professionnel concerné.

La question de la fermeture des commerces peut également être soulevée auprès du préfet afin que celui-ci assure, à la demande d'un secteur professionnel, la régulation économique du marché et une égalité de traitement au regard des questions de concurrence. La prise des arrêtés de fermeture ou leur abrogation nécessite également une concertation préalable.

Le nombre des accords signés en 2008 est légèrement supérieur à celui de 2007. En 2007, neuf accords interprofessionnels ou de branche abordaient ou traitaient spécifiquement du repos dominical. En 2008, onze accords traitent des conditions de dérogation au repos dominical.

Parmi eux, cinq accords sont des accords régionaux ou départementaux. Un accord porte sur la majoration de salaire pour travail le dimanche (*personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*). Un autre porte sur la fermeture des commerces prévue à l'article L.3132-29 du Code du travail (*magasins de meubles dans le département de la Corrèze*). Trois traduisent l'existence d'une négociation locale sur les conditions de mise en œuvre des "cinq dimanches du maire" prévus à l'article L.3132-26 du Code du travail : deux d'entre eux portent sur les conditions d'application de ces dérogations sur le territoire de la Communauté d'agglomération de Rennes pour les vendeurs des concessions, filiales et succursales de la branche des *services de l'automobile*, fixent le nombre de dérogations et en déterminent les dates ou les modalités de fixation ; un troisième fixe le nombre de dimanches susceptibles d'être travaillés dans le cadre des dérogations du maire et les conditions du travail du dimanche dans les *commerces Haute-Garonne*.

Six des accords signés en 2008 sont des accords ou des avenants nationaux. L'un d'entre eux porte sur le principe et les conditions mêmes d'octroi du repos hebdomadaire dans le cadre de compétences dévolues à la négociation collective par la loi. Cet accord porte sur la mise en place d'équipes de suppléance dans les entreprises relevant des *activités industrielles de boulangerie-pâtisserie*. Cinq autres accords portent sur les contreparties accordées aux salariés.

Comme en 2007, la négociation collective sur le repos dominical en 2008 porte en grande partie sur le régime de ces contreparties.

V.3.5.2. Les contreparties accordées aux salariés

En 2008, les contreparties accordées en cas de travail le dimanche ne font l'objet de dispositions légales que dans des cas précis. Seuls les articles L.3132-19 du Code du travail portant sur les équipes de suppléance de fin de semaine dans l'industrie et L.3132-27 du même code portant sur les dérogations accordées par les maires fixent la nature et le niveau de ces contreparties.

Dans les autres cas, ces contreparties font généralement l'objet de dispositions conventionnelles.

Ainsi, cinq des accords nationaux signés en 2008 sont des avenants à des conventions collectives ou accords nationaux qui portent sur les contreparties accordées aux salariés et en particulier sur les majorations salariales en cas de travail le dimanche :

- dans les *entreprises techniques du secteur audiovisuel*, le salaire des heures effectuées le dimanche est majoré de 25 % ;
- dans les *laboratoires cinématographiques*, un accord dispose que, dans chaque entreprise, un accord d'entreprise doit prévoir les conditions de travail et de rémunération des journées de dimanche ;
- dans les *entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement*, un accord prévoit qu'à défaut d'accord ou d'usage plus favorable, les heures de travail effectuées le dimanche ne font pas l'objet d'une majoration spécifique ;
- un avenant à la convention collective de la *production individuelle* prévoit que les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 50 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire ;
- un accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de *transport sanitaire* dispose que les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée. Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que ces taux horaires conventionnels.

Plusieurs des accords régionaux ou départementaux abordent également le sujet des contreparties salariales au travail le dimanche. L'un d'entre eux (*personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*) porte spécifiquement sur ce sujet et prévoit l'intégration de 50 % de la majoration pour

le travail le dimanche dans le salaire de base garanti par la convention collective régionale.

V.3.6. Congés payés, journée de solidarité et jours fériés

En 2008, sur les 73 textes relatifs au temps de travail, six abordent la question des congés payés et dix portent sur les jours fériés. Ces chiffres sont relativement stables par rapport à l'année précédente.

En revanche, le thème de la journée de solidarité n'a logiquement, compte tenu des évolutions introduites par la loi du 16 avril 2008, donné lieu en 2008 qu'à un seul accord.

Le bilan de la négociation de branche sur ces trois thèmes confirme l'augmentation de la place de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche.

V.3.6.1. Les congés payés : une place pour les dispositions conventionnelles plus favorables que la loi

La loi du 20 août 2008 a assoupli les règles relatives au droit à congé. Ce droit est dorénavant ouvert au salarié dès dix jours de travail dans l'entreprise et non plus seulement au bout d'un mois. Par ailleurs, il n'est plus nécessaire que ce travail ait été accompli au cours de l'année de référence (généralement du 1er juin au 31 mai). Cette modification bénéficiera par exemple aux salariés dont le contrat de travail a été rompu en cours de période d'essai moins d'un mois après leur arrivée dans l'entreprise. Les autres dispositions relatives aux congés payés demeurent inchangées.

En 2008, les accords conclus concernent principalement trois aspects du droit à congé :

- le montant de l'indemnité de congés payés (branches *spectacle vivant* et *journalistes pigistes*) ;
- la réaffirmation du droit à congé payé de salariés soumis à des modalités particulières d'organisation du travail : ainsi, la branche *centres sociaux et socio-culturels* précise que les salariés sous contrat de travail indéterminé intermittent bénéficient des jours de congés payés légaux et conventionnels. De même, la branche *industrie pharmaceutique* prévoit que les salariés travaillant en équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés travaillant en équipes de semaine ;
- l'attribution de jours de congés conventionnels supplémentaires : la branche *quincaillerie commerce employés* prévoit à cet égard qu'afin de compenser les contraintes supplémentaires subies par les

personnes salariées en situation de handicap dans l'accomplissement de leur travail, les salariés handicapés bénéficient d'un jour de congé payé annuel supplémentaire.

V.3.6.2. Les jours fériés

L'article L.3133-1 du Code du travail fixe onze jours fériés dans l'année :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Dispositions particulières :

- le Vendredi saint et le 26 décembre (exclusivement en Alsace-Moselle) ;
- journée de commémoration de l'esclavage (dates différentes en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte).

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage d'un jour férié autre que le 1er mai n'est pas obligatoire.

Pour l'année 2008, onze textes (contre sept textes en 2007 et quatre en 2006) abordent ce thème. Deux aspects de cette question sont principalement développés par les accords :

• L'incidence du chômage d'un jour férié sur la rémunération des salariés : la moitié des accords conclus évoque cette question

Ainsi, la branche *fret ferroviaire* rappelle les dispositions légales au terme desquelles le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence

préalablement accordée. Elle précise néanmoins qu'un accord d'entreprise ou d'établissement pourra modifier ces conditions dans un sens plus favorable aux salariés.

Quatre autres branches (*animation, hospitalisation privée, huissiers de justice, cinéma laboratoires*) traitent ce thème. La branche *cinéma laboratoires* pose une seule condition au maintien de la rémunération mensuelle du salarié : avoir été présent le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

- Les conséquences de la coïncidence d'un jour férié avec un jour de repos du salarié : cinq branches (*fret ferroviaire, cinéma laboratoires, assurances, hospitalisation privé, théâtres privés*) traitent de cette question.

Une branche (*cinéma laboratoires*) prévoit que les employés dont la journée ou demi-journée de repos habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) chômé dans l'entreprise bénéficieront en compensation d'une journée ou demi-journée de repos décalée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Une branche (*assurances*) distingue selon que le jour férié, coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié, est compris dans une période de congés payés ou non. Si tel est le cas, la présence du jour férié aura pour effet de prolonger d'une journée la période de congé.

Par ailleurs, compte tenu de la coïncidence, le 1er mai 2008, de deux jours fériés, la fête du travail et le jeudi de l'Ascension, deux branches évoquent cette question. La branche *fret ferroviaire* prévoit que lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les salariés ne peuvent cumuler plusieurs contreparties liées au travail ou au chômage d'un jour férié. Au contraire, la branche *hospitalisation privée* prévoit un cumul des avantages conventionnels prévus au titre du 1er mai et du jeudi de l'Ascension.

V.3.6.3. La journée de solidarité : primauté accordée par la loi à l'accord d'entreprise ou d'établissement

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une journée de solidarité qui prend la forme d'une journée de travail supplémentaire pour les salariés dans la limite de sept heures par an et d'une

contribution financière de 0,3 % versée par les employeurs à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

La loi du 16 avril 2008 est venue simplifier le dispositif initial. Dorénavant, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche.

À défaut d'accord collectif, l'employeur se voit confier le soin de déterminer ces modalités concrètes dans son entreprise. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sont consultés sur cette question.

Le législateur a donc choisi de privilégier le niveau de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. C'est en effet à ce niveau que peuvent être mises en œuvre les modalités d'organisation de cette journée de solidarité nationale les plus adaptées aux besoins et contraintes des salariés et des employeurs.

La primauté accordée par la loi à l'accord d'entreprise ou d'établissement explique la présence d'un seul accord de branche sur ce thème en 2008. La branche *théâtres privés* fixe, à défaut d'accord d'entreprise, la journée de solidarité le jeudi de l'Ascension.

V.3.7. Les autres aspects de la durée du travail

V.3.7.1. Le temps de travail effectif

Sept textes abordent explicitement la notion du temps de travail effectif. Ce résultat confirme une certaine stabilité de la négociation sur ce thème (cinq textes en 2007).

La convention du 21 février 2008 des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* reprend la définition légale du temps de travail effectif et précise dans le chapitre relatif aux temps de pause, de repas et d'hébergement que ces temps ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage. Ces temps font l'objet d'une compensation financière en cas de port d'une tenue de travail spécifique. Si le travail effectué nécessite la prise d'une douche, le temps nécessaire à cette douche est du temps de travail effectif.

D'autres textes précisent les périodes de garde ou de permanence qui doivent être considérées comme du temps de travail effectif, ainsi que les conditions de rémunération de ces temps (*pharmacie d'officine, transports routiers*), ou fixent le montant de la contrepartie finan-

cière versée pour les temps d'habillage et de déshabillage lorsque ces temps ne constituent pas du temps de travail effectif (*mareyeurs-expéditeurs, industrie et commerces en gros des viandes*).

Dans les *transports routiers*, l'avenant du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire rappelle que, dans ce secteur, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, le Code du travail et les dispositions de l'accord-cadre. L'accord précise les modalités de décompte du temps de travail effectif pour les personnels ambulanciers roulants, afin de tenir compte des périodes d'inaction de ces personnels.

- La notion de temps de travail effectif est également utilisée pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*bureaux d'études techniques*), chaque salarié soumis aux horaires collectifs ayant un enfant de moins de trois ans peut bénéficier, avec l'accord de sa hiérarchie, d'un aménagement de ses horaires de travail par l'octroi d'une plus grande flexibilité par exemple sur les horaires d'entrée et de sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner.

- Par ailleurs, un accord précise comment est appréciée la durée du travail des enseignants des *écoles de musique de Savoie*, pour lesquels l'organisation du temps de travail est répartie entre temps de présence (22 heures d'enseignement et d'activités diverses liées au projet de l'école) et temps de préparation pédagogique et veille artistique (13 heures).

V.3.7.2. Le travail de nuit, un thème de négociation obligatoire

Pour des raisons de santé et de sécurité des salariés, le recours au travail de nuit, strictement encadré depuis la loi n° 2001-174 du 22 février 2001, doit être exceptionnel. Sa mise en place et son extension sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, une autorisation administrative peut être demandée à l'inspecteur du travail.

Le cadre législatif a donc favorisé la négociation sur ce thème dès 2001. Pour l'année 2008, six accords traitent du travail de nuit (*laboratoires cinématographiques, fret ferroviaire, pâtisserie, pompes funèbres,*

transports routiers, manutention et nettoyage sur les aéroports) contre dix accords en 2007.

Définition du travailleur de nuit

Concernant la définition du travailleur de nuit, le nombre minimal légal d'heures de travail de nuit (270 heures pendant une période de 12 mois) est repris dans trois accords (*fret ferroviaire, pâtisserie, transports routiers*) tandis que les autres accords retiennent des critères différents : 315 heures pendant dix mois consécutifs (*laboratoires cinéma*), 330 heures par année civile (*pompes funèbres*).

Contreparties au travail de nuit

Tous les accords conclus en 2008 traitent du travail de nuit structurel mais certains abordent le travail de nuit ponctuel ou occasionnel en faisant bien la distinction (*laboratoires cinéma, pompes funèbres*) et en prévoyant des compensations différentes (majoration de la rémunération de 100 % pour une intervention ponctuelle dans les *pompes funèbres*, majoration salariale identique dans les *laboratoires cinéma* pour travailleurs de nuit structurels ou ponctuels mais supérieure en cas de travail ponctuel avec un délai de prévenance inférieur à 48 heures).

Les contreparties au travail de nuit, dans les autres accords, ne comprennent pas systématiquement une majoration de salaire : le *fret ferroviaire* et les *pompes funèbres* (pour les travailleurs de nuit) n'en prévoient pas. Les *transports routiers* en font une faculté puisque le salarié peut demander qu'une partie de la compensation en repos soit transformée en compensation pécuniaire sans toutefois que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

La *pâtisserie* prévoit une majoration accrue pour les salariés travaillant pendant la tranche minuit-quatre heures (50 % contre 25 % pour ceux travaillant pendant les tranches 21 heures-minuit ou quatre-six heures).

Contrepartie en repos

Cette contrepartie étant obligatoire, tous les accords doivent donc la prévoir.

Les modalités sont diverses : 1,5 % du total des heures de nuit pour les *laboratoires cinéma*, un nombre de jours ou de nuits de repos fixé en fonction du nombre d'heures de nuit réalisé dans l'année (*pâtisserie* et *pompes funèbres* prévoient respectivement, pour le premier niveau,

un jour de repos pour la tranche allant de 270 à 600 heures de travail nocturne et une nuit de repos par tranche de 270 heures).

Le *fret ferroviaire* prévoit un dispositif particulier en accordant 5 % des heures de nuit en repos et une contrepartie complémentaire, équivalant également à 5 % du travail nocturne, donnée en repos ou en rémunération, sur décision de l'employeur.

Les *transports routiers* distinguent entre les ambulanciers affectés exclusivement à des services de nuit (repos de 15 %) et les autres (5 %).

Durée quotidienne du travail de nuit

Généralement, les branches mentionnent la possibilité de déroger à la durée quotidienne de huit heures ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures.

C'est le cas en 2008 car tous les accords le prévoient : la durée quotidienne est portée à 10 heures (*fret ferroviaire, pâtisserie* pour le personnel de vente) ou 12 heures (*laboratoires cinéma, pompes funèbres*), la durée moyenne hebdomadaire est portée à 44 heures (*laboratoires cinéma, fret ferroviaire, pompes funèbres*).

Les *transports routiers* prévoient un dispositif différent : la durée quotidienne ne peut excéder huit heures en moyenne par période de 24 heures sur trois mois.

V.3.7.3. Le repos quotidien et hebdomadaire

La nouvelle convention collective nationale des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* rappelle l'ensemble des dispositions légales en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaire. Elle permet, pour certains personnels, de déroger au repos quotidien de onze heures, sous réserve d'un repos minimum de neuf heures. Dans ce cas, chaque heure de repos manquante est traitée en heure de récupération pour au minimum sa durée équivalente. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, ces heures de repos manquantes font l'objet d'une contrepartie équivalente.

Repos quotidien - Pause

Quatre textes évoquent le repos quotidien en prévoyant des dispositions dérogatoires au droit commun.

Ainsi, sont prévues, dans les *transports routiers*, la *navigation fluviale* et le *fret ferroviaire*, des dérogations en matière de repos quotidien et des modalités d'attribution des pauses quotidiennes.

Dans l'avenant n° 2 à la convention collective nationale du *transport fluvial de passagers*, la durée du repos journalier doit être de huit heures au minimum dont au moins six heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de six heures. Par ailleurs, si la durée de pause, due pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède six heures, correspond aux dispositions légales (20 minutes), il est prévu que cette pause puisse être compensée par une période équivalente de repos compensateur attribuée avant la fin de la journée suivante.

Dans les *transports routiers*, le temps de pause pour le personnel ambulancier est défini conformément aux dispositions légales, mais la période de pause peut être remplacée en fin de journée par un repos d'une durée équivalente.

Dans la branche du *fret ferroviaire*, l'accord du 14 octobre 2008 rappelle pour l'ensemble du personnel les dispositions légales, mais prévoit, compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, une possibilité de réduire la durée du repos journalier, sans toutefois le porter en deçà de neuf heures. En outre, cet accord comporte pour certaines catégories de personnel (personnel roulant et personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité ou au suivi de la gestion opérationnelle des trafics) des dispositions spécifiques, relatives à l'amplitude des périodes de travail (durée d'amplitude fixée à 12 heures en moyenne pour la première catégorie et portée jusqu'à 14 h pour la seconde), à la durée minimale de travail, aux pauses et aux repos journalier et périodique.

Repos hebdomadaire

Deux textes traitent du repos hebdomadaire. L'un d'eux ne fait que rappeler les dispositions légales, notamment l'obligation pour le salarié de bénéficier de 35 heures consécutives de repos (*fret ferroviaire*) ou encore l'interdiction d'occuper un salarié plus de six jours calendaires consécutifs (même texte). L'autre (*industrie pharmaceutique*) précise les modalités de mise en place d'équipes de suppléance et reprend sur ce point les dispositions légales.

V.4. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux ont à leur disposition différents outils leur permettant, dans le cadre des règles du Code du travail relatives à la durée légale du travail, aux heures supplémentaires et au repos quotidien, d'aménager par accord collectif le temps de travail des salariés.

Une telle organisation du travail peut être collective ou individuelle comme pour les conventions de forfait conclues par des cadres ou certains salariés non-cadres.

V.4.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

Les partenaires sociaux ne se sont pas encore emparés des nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail telles qu'elles résultent de la loi du 20 août 2008. À l'exception de la branche des *vétérinaires praticiens salariés* pour ce qui concerne les forfaits en jours, aucun accord postérieur à cette loi n'est intervenu en la matière. Les accords conclus en 2008 l'ont donc été sur la base de la législation antérieure à la loi du 20 août 2008.

V.4.2. Le cycle de travail

L'une des modalités d'aménagement du temps de travail consiste à mettre en place des cycles de travail, conformément aux dispositions de l'article L.3122-2 du Code du travail abrogées par la loi du 20 août 2008. La durée du travail dans l'entreprise ou l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Un tel mécanisme est instauré dans les *transports routiers*, pour le personnel des entreprises de transport sanitaire. En vertu de cet accord, les cycles de travail varient entre huit et douze semaines selon la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

V.4.3. La modulation

La modulation est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet, lorsque l'entreprise connaît une activité irrégulière, notamment du fait de son caractère saisonnier ou de la fluctuation des commandes, d'éviter le recours aux heures supplémentaires en période de haute activité ou au chômage partiel en période de basse activité.

Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi du 20 août 2008, laquelle ne remet toutefois pas en cause les accords conclus sous l'empire du droit antérieur.

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la modulation est nettement moins abordé (treize textes en 2002, dix-huit en 2003, dix en 2004, deux en 2005, six en 2006 et six en 2007).

Antérieurement à la loi du 20 août, cinq accords mettant en place, actualisant ou précisant un régime de modulation préexistant ont été signés.

Ces textes présentent les modalités de recours à la modulation : fixation de la durée annuelle de travail, de l'amplitude hebdomadaire, principe de programmation des horaires (*confiserie, chocolaterie, biscuiterie détaillant*, ou dans la *navigation intérieure, personnel des entreprises de transports de passagers*).

Un accord conclu dans la convention collective des *pompes funèbres* a pour objet l'adaptation de la convention aux évolutions législatives et réglementaires concernant les heures supplémentaires, et réduit, en cas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires à 150 heures par an.

Dans les *transports routiers*, ce sont les modalités mêmes d'adoption d'un régime de modulation qui font l'objet d'un avenant à l'accord de réduction du temps de travail. La mise en place d'un régime de modulation doit désormais, dans cette branche, faire obligatoirement l'objet d'un accord d'entreprise.

Enfin, dans le *bâtiment*, pour certains *personnels des associations de gestion de CFA*, les responsables de centre de ressources et d'aide à la formation, une modulation de la durée hebdomadaire de travail sur la période correspondant à l'année scolaire est mise en œuvre afin de tenir compte des variations de charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance.

La plupart de ces textes sont d'accès direct et fixent à la fois une durée annuelle de travail et une amplitude hebdomadaire de la modulation.

V.4.3.1. La durée annuelle de travail

Si plusieurs accords rappellent le principe de la durée hebdomadaire à 35 heures (*théâtres privés, importation exportation commission courtage, fret ferroviaire*) ou mensuelle à 151,67 heures (*fret ferro-*

viaire, huissiers de justice), la plupart de ces accords prévoient également la possibilité de négocier l'annualisation du temps de travail (*théâtres privés*) ou ont d'ores et déjà organisé cette annualisation (*fret ferroviaire* ; *importation exportation, détaillants en confiserie, chocolaterie, biscuiterie*).

La première conception de la modulation, telle qu'issue de la loi du 19 janvier 2000, prévoit que la durée du travail peut varier sur l'année sans dépasser 35 heures en moyenne. La loi du 17 janvier 2003 dispose que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder un plafond de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Certaines branches ont conservé la logique de la loi Aubry et gardent une durée de référence de 35 heures en moyenne, soit une durée annuelle de 1 607 heures. C'est le cas en 2008 dans le *fret ferroviaire* ou le *transport fluvial de passagers* (navigation intérieure passagers). Pour les entreprises relevant de la convention collective du personnel sédentaire des *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure*, le plafond annuel est porté de 1 600 à 1 607 heures compte tenu de la journée de solidarité. La convention des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* du 21 février 2008 prévoit, elle aussi, un volume de 1 607 heures.

Durée annuelle fixée en deçà de 1 607 heures

Deux accords font référence à une durée annuelle fixée en deçà des 1 607 heures (*commission, courtage et d'importation-exportation* : 1 596 heures, *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* : 1 600 heures).

L'accord conclu dans le *bâtiment*, applicable à certains *personnels des associations de gestion de CFA* fait référence, pour les responsables de centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF), à une durée annuelle de 1 435 heures, auxquelles s'ajoutent sept heures au titre de la journée de solidarité. Dans le même accord, pour les conseillers jeunes et entreprises, la durée annuelle est égale à 1 547 heures auxquelles s'ajoutent sept heures au titre de la journée de solidarité.

Un accord relatif aux conditions d'emploi dans les *écoles de musique associatives de la Savoie* prévoit pour sa part que, selon le fonctionnement annuel de l'école, la première et/ou la 36e semaine d'enseignement peuvent être annualisées, pour accompagner les projets de l'école en respectant la proportion des missions d'enseignement. La planification des heures d'enseignement annualisées se fait en concertation entre l'enseignant et la direction de l'école, sans toutefois pouvoir excéder 28 heures d'enseignement hebdomadaire.

V.4.3.2. L'amplitude de la modulation

L'accord prévoyant la possibilité d'appliquer le régime de la modulation doit prévoir les limites hautes et les limites basses de la variation de la durée hebdomadaire de travail.

L'accord conclu dans la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* prévoit ainsi une période de modulation correspondant à l'année civile ou à l'année de référence des congés payés. Dans ce cadre, l'horaire collectif peut varier de 0 heure à 48 heures de temps de travail effectif.

Dans l'accord *navigation intérieure*, la durée hebdomadaire pourra varier, en période de faible activité, entre 0 et 35 heures. En période de pointe, elle ne pourra excéder les limites maximales de 48 heures hebdomadaires ou de 46 heures en moyenne sur quatre mois.

Pour les responsables de CRAF du *bâtiment*, la durée hebdomadaire de travail peut être modulée entre 31 et 39 heures. Elle peut atteindre un maximum de 42 heures hebdomadaires.

Dans les *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*, l'horaire plancher hebdomadaire, en période basse, est fixé à 14 heures de travail effectif, l'horaire hebdomadaire plafond en période haute est fixé à 46 heures mais ce plafond peut être dépassé dans des circonstances exceptionnelles.

V.4.3.3. Modification des horaires de travail et délai de prévenance

Si les partenaires sociaux prévoient une communication à l'avance du programme de travail ainsi qu'un délai de prévenance, le plus souvent de sept jours, en cas de modification de cette programmation, ils organisent presque systématiquement la possibilité pour l'entreprise de réduire fortement ce délai. La réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires est, en règle générale, limitée aux situations exceptionnelles telles que les commandes urgentes.

Cette réduction du délai donne lieu à une compensation, comme dans l'accord conclu dans la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie*, lequel prévoit, en cas d'utilisation du délai réduit de 48 heures, une compensation par l'attribution d'un repos supplémentaire de 0,5 jour à prendre dans la période de modulation.

Dans la *navigation intérieure*, où le délai de prévenance peut être réduit à un jour ouvré, il est alors fait appel, en priorité, aux salariés volontaires ou à défaut à des salariés désignés qui bénéficient d'une contrepartie soit financière soit sous la forme d'un repos, correspon-

dant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant fait l'objet de la modification d'horaire.

V.4.3.4. Le lissage de la rémunération

En règle générale, les accords instaurant un régime de modulation prévoient de lisser la rémunération sur l'année. La convention des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* prévoit bien le lissage de la rémunération en cas d'annualisation du temps de travail.

Un autre accord, ne portant pas sur la modulation, instaure un tel lissage pour la rémunération mensuelle afin de garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base : l'accord relatif aux emplois de "responsable de centre de ressources et d'aide à la formation" et de "conseiller jeunes et entreprises" applicable aux associations qui, dans le *bâtiment*, gèrent des CFA.

L'accord de modulation conclu dans la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie*, ne précise pas cette modalité de lissage hormis pour les salariés qui travaillent à temps partiel modulé.

V.4.4. L'aménagement du temps de travail par l'attribution de jours de repos "JRTT"

Le thème des jours de réduction du temps de travail (RTT) continue à être négocié et est abordé dans cinq accords en 2008.

Cette négociation permet un aménagement du temps de travail sous forme d'octroi de jours ou de demi-journées de repos.

Ainsi, dans la branche du *fret ferroviaire*, pour les salariés en convention de forfait en jours, les jours de RTT s'acquièrent sur la période du 1er janvier au 31 décembre, au prorata du temps de travail effectué. Les journées ou demi-journées de RTT sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des trois premiers mois de l'année suivante.

Dans la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)*, l'avenant du 18 juin 2008 relatif à l'organisation du temps de travail permet un aménagement du temps de travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos, applicable à l'ensemble des salariés. Les entreprises de la branche peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des quatre premières heures.

L'accord précise les modalités de décompte, de répartition des jours et de prise des jours acquis.

De la même manière, l'accord conclu dans le *bâtiment* pour le *personnel des associations de gestion des CFA* et relatif aux emplois de "conseiller jeunes et entreprises", permet l'aménagement du temps de travail de ces salariés par attribution de jours ou de demi-journées de repos. L'accord précise les modalités d'acquisition et de prise des jours, dans le cadre d'une programmation déterminée chaque année par l'association.

Dans un accord conclu dans la *manutention portuaire à Bordeaux*, la prise des 12 premiers JRTT est laissée à l'initiative de l'employeur mais cette affectation est compensée par le versement d'une prime brute de 122 euros, dans la limite de 12 jours. Au-delà de ces 12 jours, la prise des JRTT est laissée à l'initiative du salarié. Les JRTT non soldés au 31 décembre de l'année N+1 seront perdus, sauf exception (arrêt maladie, refus par l'employeur pour raison de service).

La convention des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* ouvre la possibilité de fixer la durée collective de travail au-delà de la durée légale, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution *prorata temporis* de JRTT. Il en est de même pour les salariés placés dans un régime de forfait en jours. Ces jours sont fixés pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à celle de l'employeur.

V.4.5. Les forfaits applicables aux cadres et à certains salariés non cadres

La négociation sur les forfaits et, plus particulièrement, sur le temps de travail des cadres est irrégulière : sur 73 accords relatifs au temps de travail conclus en 2008, six traitent des forfaits (contre trois accords en 2007, dix accords en 2006, quatre accords en 2005, quinze en 2004, sept en 2003 et quatorze en 2002).

Les accords conclus en 2008 sont presque exclusivement des avenants complétant des conventions ou accords collectifs antérieurs. Ils apportent, pour l'essentiel, des précisions et compléments dus à la pratique de la profession ou suscités par des évolutions législatives.

Aussi le thème du temps de travail des cadres est-il peu abordé dans son ensemble et seuls quelques points particuliers sont évoqués.

Trois accords conclus en 2008 abordent la distinction entre les trois catégories de cadres en en donnant une définition tantôt succincte,

tantôt approfondie mais toujours très proche de la définition légale, comme le fait la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*.

La branche ou l'entreprise qui souhaite recourir au forfait doit le prévoir dans un accord collectif et préciser quelles catégories de cadres peuvent conclure une convention de forfait. Lors de cet exercice, les partenaires peuvent donner leur définition de la catégorie de cadre concernée en y apportant des précisions propres à la profession, ou bien reprendre la rédaction du Code du travail.

Ainsi, pour les *organismes de formation*, les cadres dirigeants ont des initiatives et des responsabilités particulières dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ; ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et bénéficient d'un niveau de rémunération particulier. Les cadres intégrés sont occupés selon l'horaire collectif, leur temps de travail pouvant être prédéterminé. Les cadres et autres catégories professionnelles dits autonomes sont ceux dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs et les salariés itinérants. Tous ces salariés sont censés disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour les détaillants de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie*, les cadres dirigeants sont ceux qui réunissent trois critères :

- assumer des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur propre emploi du temps,
- disposer d'un pouvoir décisionnaire largement autonome,
- percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement.

Les cadres intégrés sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur atelier, de leur service ou de leur équipe. Les cadres autonomes ne sont ni cadres dirigeants, ni cadres intégrés.

V.4.5.1. Différents types de forfaits pour aménager le temps de travail

Parmi les dispositifs spécifiques applicables aux cadres, la conclusion de conventions individuelles de forfait constitue un mode particulier d'aménagement du temps de travail des salariés concernés.

La durée de travail de ces salariés peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui sont établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou bien annuelle.

V.4.5.2. Les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Ces forfaits peuvent être mis en place sans convention ou accord collectif les y autorisant, ce que clarifie la loi du 20 août 2008.

La possibilité de conclure des conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel est prévue pour les cadres intégrés à condition que le contingent annuel d'heures supplémentaires ne soit pas dépassé (*détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie*) ou pour tous les salariés (*fret ferroviaire*). La branche des *organismes de formation* prévoit, quant à elle, la possibilité pour les cadres intégrés de conclure des forfaits horaires sans préciser leur périodicité.

V.4.5.3. Les forfaits annuels en heures

À la différence de ces forfaits hebdomadaires ou mensuels, les forfaits en heures sur une base annuelle constituent un réel aménagement du temps de travail en ce qu'ils permettent la prise en compte de la spécificité des conditions d'emploi des salariés intéressés : dotés de responsabilités et d'une autonomie conséquente, leur durée du travail peut être décomptée sur une base horaire.

Ce type de forfait constituant un mode d'aménagement du temps de travail très souple, une convention ou un accord collectif est nécessaire et doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, dans la limite toutefois des durées maximales de travail et des repos quotidien et hebdomadaire.

Deux avenants conclus en 2008 et une convention collective précisent que la durée de travail des salariés en forfait horaire se décompte sur une base annuelle.

La branche des *détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* précise que ce type de forfait peut être conclu par les cadres autonomes, en reprenant largement les termes de la définition légale.

La branche du *fret ferroviaire* se réfère directement aux salariés visés à l'article L.3121-42 du Code du travail, c'est-à-dire les cadres autonomes et les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Bien que la loi ne les y oblige pas, les partenaires sociaux ont fixé une durée maximale annuelle (1600 heures augmentées du contingent légal pour les *confiserie, chocolaterie, biscuiterie*, la durée annuelle légale de 1 607 heures augmentée de 20 % pour le *fret ferroviaire*).

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* prévoit également une durée annuelle maximale fixée à 1 787 heures pour une année complète de travail.

V.4.5.4. Les forfaits annuels en jours

Les forfaits en jours sur une base annuelle peuvent organiser la durée du travail des cadres autonomes et des salariés autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

L'accord collectif permettant la conclusion de tels forfaits doit contenir certaines clauses dont le nombre a été diminué. Il doit déterminer les catégories de salariés concernés, la durée annuelle de travail et les caractéristiques principales de ces conventions.

Sur les six accords signés en 2008, deux (*détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* et *vétérinaires praticiens salariés*) continuent à n'appliquer le forfait jours qu'aux cadres autonomes et quatre les appliquent également aux salariés autonomes, en se référant à l'article L.3121-43 (*fret ferroviaire*) ou non (*entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*), voire en précisant les emplois concernés (*cadres, commerciaux, formateurs et itinérants dans les organismes de formation*). La branche de la *navigation intérieure* ne fait qu'ajouter les salariés non cadres dans le champ des salariés concernés par le forfait jour.

Trois accords ont fixé la durée annuelle de travail à 218 jours, le plafond légal (*détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* ; *fret ferroviaire* et *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*), deux la fixent à 215 jours augmenté d'un jour pour la journée de solidarité (*personnel sédentaire de la navigation intérieure marchande* et *organismes de formation*).

La branche des *vétérinaires praticiens salariés* prévoit une durée annuelle de 216 jours de travail ainsi que la possibilité de mettre en place un forfait "activité réduite" inférieur à 216 jours.

Contrôle de la durée du travail

Tous les accords prévoient la tenue d'un document comptabilisant le temps de travail, la nature et la forme de ce document étant choisies par l'employeur (registre, fiche, badge, auto-déclaration).

La branche des *détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* précise que ce document comptabilise, outre les journées de travail ou de repos, les repos hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de réduction du temps de travail.

Le dépassement du forfait : la renonciation à des jours de repos

La loi du 20 août 2008 a prévu que salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. Un accord collectif peut néanmoins intervenir pour fixer le nombre annuel maximal de jours travaillés. À défaut, c'est le plafond légal de 235 jours qui vient encadrer le dépassement du forfait.

Seule la branche des *vétérinaires praticiens salariés* s'est saisie de l'opportunité offerte par la loi du 20 août 2008 d'encadrer le dépassement du forfait jour. Les partenaires sociaux ont précisé dans l'avenant qu'un salarié pouvait dépasser la durée inscrite dans sa convention de forfait dans la limite de 235 jours et que la majoration de rémunération afférente à ce travail supplémentaire était d'au moins 15 %.

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement* prévoit qu'un dépassement de la durée fixée au forfait en jours est possible mais, sa rédaction étant antérieure à la loi du 20 août 2008, elle n'a pas prévu de plafond au dépassement.

V.5. Le compte épargne temps (CET)

213 branches traitent de ce dispositif. En 2008, cinq accords traitent du CET (contre huit en 2007) dont trois ouvrent la possibilité pour les entreprises de la branche d'accéder directement à ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

Plusieurs accords prévoient des conditions pour que les salariés puissent bénéficier du dispositif de compte épargne temps.

Ainsi, la branche de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)* impose aux salariés douze mois

d'ancienneté pour ouvrir un CET. Cette même ancienneté est exigée dans la branche des s*ucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*, dans la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, mais cette exigence n'est maintenue que pour les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) dans l'accord de branche de l'*animation*.

V.5.1. Des nouvelles modalités d'épargne temps négociées

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent désormais, aux termes de l'article L.3152-1 du Code du travail, stocker sur leur compte des jours de congé ou de repos.

Les branches concernées ont particulièrement recherché à rendre possibles de nouvelles modalités d'alimentation du CET, notamment par :

- L'alimentation au titre des repos compensateurs obligatoires et de remplacement : toutes les branches prévoient cette possibilité, exceptée la branche de l'*animation*. La branche des *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure* prévoit toutefois la possibilité d'alimenter le CET par le seul repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires sans évoquer le repos compensateur obligatoire. La branche *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* prévoit cette modalité d'alimentation du CET à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur.

- L'alimentation au titre de la cinquième semaine de congés payés : tous les accords prévoient la possibilité d'affecter sur un CET tout ou partie des congés payés excédant 24 jours ouvrables par an et ce, conformément à ce qu'autorise le droit en vigueur. Comme pour l'ensemble des sources d'alimentation en temps du CET, la branche *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* subordonne cette alimentation à l'initiative du salarié à l'accord de l'employeur.

- L'alimentation au titre des jours de repos et de congés accordés en application d'un régime de réduction du temps de travail (RTT) : là encore, toutes les branches retiennent cette modalité d'alimentation. Deux spécificités sont toutefois à relever. La branche de l'*animation* limite cet apport en temps à cinq jours par an. Celle des *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure* permet l'alimentation par demi-journée.

- L'alimentation au titre des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait : seule la branche *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* a prévu cette modalité d'alimentation du CET.

- L'alimentation au titre des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours : deux branches ont prévu cette modalité d'alimentation du CET, celle de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* et celle des *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure*. Sont visés dans les deux cas tous les jours accordés aux cadres en forfait jours.

- L'alimentation au titre des jours de repos conventionnels : une branche précise cette modalité d'alimentation du CET, au titre des jours de repos prévus dans la convention collective, celle des *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*.

- S'agissant de l'alimentation du CET à l'initiative de l'employeur, deux branches seulement la prévoient : *confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)* et *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*, pour les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

Les accords de branche traitant du CET en 2008 ne fixent plus de plafond global s'agissant des jours pouvant être épargnés sur le compte (la loi du 31 mars 2005 a, en effet, supprimé les anciennes restrictions légales telles que la limitation du nombre de jours de repos susceptibles d'alimenter un CET ou le délai maximum d'utilisation du compte).

V.5.2. Un développement significatif de l'alimentation en argent du CET

La majorité des accords de branche négociés depuis la loi du 31 mars 2005 prévoient la possibilité d'alimenter en argent le CET. Le salarié peut ainsi affecter sur son compte des augmentations ou compléments de salaires de base, tout ou partie de l'intéressement ainsi qu'à l'issue de la période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

Ainsi, en 2008, quatre accords de branche sur cinq ont prévu une telle alimentation en argent. Il s'agit des branches de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)*, des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, des *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* et des *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure*. Il est à noter que la prime d'intéressement est la seule alimentation en argent commune à tous ces accords.

V.5.3. L'utilisation du CET principalement orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

L'utilisation des droits CET porte principalement sur la rémunération d'un congé (pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde), d'une formation hors temps de travail, d'une cessation anticipée d'activité totale ou partielle.

L'ensemble des accords signés en 2008 reprend ces possibilités d'utilisation. Il est à noter que le congé de solidarité internationale est visé dans trois accords signés par les branches des *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*, des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* et de l'*animation*.

Ces deux dernières branches sont les seules qui prévoient également une utilisation des droits CET pour création d'entreprise au sens de l'article L.3142-68 du Code du travail.

L'indemnisation du temps partiel est prévu dans tous les accords conclus en 2008 excepté dans l'accord de branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*.

Par ailleurs, tous les accords prévoient que les droits CET peuvent être utilisés pour :

- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L.351-14-1 du Code de la sécurité sociale (seule la branche de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* prévoit également la contribution aux prestations de retraite supplémentaires, lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- alimenter un plan d'épargne salariale (voir ci-dessous).

Certains accords ont pu conserver des délais d'utilisation des droits affectés sur le CET. Ainsi, l'accord de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* stipule que les droits acquis sur le CET devront être utilisés au plus tard cinq ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte, délai pouvant être prolongé pour congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de trois mois et pour congé parental. Tout salarié souhaitant utiliser ses droits CET pour un congé indemnisé doit en faire la demande à son employeur deux mois avant la prise d'un congé jusqu'à trente jours ouvrables, trois mois pour un congé de plus de trente jours.

Ce délai de prévenance de trois mois se retrouve dans les accords de branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* et de l'*animation*.

V.5.4. L'utilisation du CET sous forme monétaire

En 2007, deux accords prévoyaient la possibilité pour le salarié titulaire d'un CET de bénéficier d'une rémunération immédiate.

En 2008, seul un accord comporte des dispositions similaires permettant au salarié titulaire d'un CET de bénéficier d'une telle rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Il s'agit de l'accord de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie* qui permet au salarié de demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET au cours des douze derniers mois.

Par contre, aucun accord en 2008, contrairement à 2007, n'évoque la monétisation du CET, au sens où un salarié pourrait demander la liquidation partielle de ses droits affectés sur un CET (à l'exception des congés payés légaux) pour obtenir un complément de rémunération immédiate.

V.5.5. Des liens certains avec l'épargne salariale

Déjà ouverte au plan d'épargne entreprise (PEE) et au plan d'épargne interentreprises (PEI) par la loi du 17 janvier 2003, l'affectation des droits inscrits au CET avait été élargie au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par la loi du 31 mars 2005.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 favorise l'épargne retraite des salariés titulaires d'un compte en étendant les exonérations fiscales et sociales – déjà applicables lorsque les droits CET, issus d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent, sont utilisés pour alimenter un PERCO – aux droits non issus d'un abondement de l'employeur lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de l'épargne retraite. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à dix jours par an.

En conséquence, les partenaires sociaux montrent un intérêt certain pour l'affectation des droits CET à un plan d'épargne salariale. Tous les accords 2008 prévoient l'alimentation d'un PEE ou d'un PEI comme modalité d'utilisation des droits CET. Cette modalité est présentée comme une utilisation des droits CET soit sous forme de rémunération différée soit aux fins de constitution d'une épargne. La passerelle CET-PERCO est également envisagée dans trois accords (*animation* ; *confi-*

serie, chocolaterie, biscuiterie et *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*). Deux branches (*sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* et *entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure*) ne prévoient pas de connexion entre le CET et le PERCO.

V.5.6. Des modalités de gestion du CET majoritairement renvoyées aux accords d'entreprises

Désormais, la convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du CET. La loi du 20 août 2008 laisse à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET ainsi que des modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

Ainsi, l'accord de branche de l'*animation* prévoit que les sommes épargnées sur chaque compte individuel du CET sont revalorisées sur la base de l'évolution de la valeur de point conventionnel, majoré de 0,7 %. Celui des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* renvoie à l'accord d'entreprise mais précise qu'il convient de prendre *a minima* comme salaire de référence celui en vigueur à la date d'alimentation du CET. L'accord de la branche *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* se contente de renvoyer à l'accord d'entreprise sans autre précision.

Les branches n'abordent pas la gestion financière du CET, exceptée l'*animation* qui désigne un gestionnaire tant pour la tenue administrative des comptes que pour la gestion financière.

V.5.7. Des conditions de liquidation du CET à approfondir

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, l'entreprise doit verser au salarié, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

La question plus précise de la transférabilité du CET en cas de changement d'employeur reste à approfondir. La loi du 20 août 2008 renvoie aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités de transfert des droits CET. En conséquence les accords négociés sur le sujet prévoient des transferts de CET, au sein d'un même groupe ou filiale – avec la nécessité d'obtenir l'accord du nouvel employeur – et au sein de la branche.

En 2008, sur les trois accords qui abordent ce point, un seul se limite au transfert des droits acquis vers les entreprises d'un même groupe ou filiale, à condition qu'elles disposent elles-mêmes de ce dispositif (*vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*). Deux autres accords prévoient le transfert entre entreprises de la même branche : *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* et *animation*, cette dernière ayant prévu un gestionnaire du CET au niveau de la branche.

Le compte épargne temps reste un sujet de négociation prioritaire dont les partenaires sociaux se saisissent tant au niveau des branches que des entreprises. En effet, à l'heure actuelle, le dispositif du CET est un moyen pour répondre de manière pragmatique aux attentes des salariés et des entreprises en matière de gestion des droits tout au long de la carrière professionnelle et de sécurité professionnelle.

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)** *nº 43 heures choisies*	21/01/1986	 *16/06/2008*	 *2008/37*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *contingent annuel heures supplémentaires*	14/01/1986	 *17/09/2008*	 *2008/47*
CCNE	3246	**Animation (1518)** *nº 115 interprétation de la mensualisation* *nº 120 compte épargne temps* *nº 122 relatif au CDII (modification art 4.7.1)*	28/06/1988	 *27/02/2008* *15/09/2008* *17/12/2008*	 *2008/17* *2008/42* *2009/5*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)** *égalité salariale hommes femmes* *nº 8 actualisation de la convention*	02/06/2003	 *18/11/2008* *16/12/2008*	 *2008/51* *2009/4*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)** *nº 51 heures supplémentaires*	15/01/1981	 *29/05/2008*	 *2008/30*
CCNE	3101	**Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)** *nº 8 contingent annuel heures supplémentaires*	12/12/1978	 *03/01/2008*	 *2008/6*
CCNE	3102	**Boulangerie pâtisserie industrielles (1747)** *mise en place astreintes* *mise en place équipes de suppléance*	13/07/1993	 *16/10/2008* *16/10/2008*	 *2008/52* *2008/52*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *égalité professionnelle hommes femmes*	15/12/1987	 *24/04/2008*	 *2008/27*
CCNE	3255	**Cabinets dentaires (1619)** *modifications accord ARTT*	17/01/1992	 *07/03/2008*	 *2008/21*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *nº 25 travail à temps partiel*	12/07/2001	 *17/07/2008*	 *2008/40*
CCNE	3224	**Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)** *nº 14 organisation temps de travail*	01/01/1984	 *18/06/2008*	 *2008/37*
CCNE	3326	**Coopération maritime salariés non navigants (2494)** *nº 4 modifications diverses*	07/12/2004	 *26/11/2008*	 *2009/2*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3103	**Édition (2121)** *travailleurs à domicile (annexe IV)*	14/01/2000	*17/01/2008*	*2008/14*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *n° 31 période d'essai, indemnité de licenciement*	09/12/1974	*14/11/2008*	*2009/8*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)** *conditions d'emplois salariés*	10/06/1988	*14/02/2008*	*2008/21*
CCNE	3152	**Horlogerie (1044)** *n° 14 heures supplémentaires*	17/12/1979	*15/04/2008*	*2008/35*
CCNE	3240	**Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)** *n° 2 à l'accord ARTT du 27/04/1999*	17/12/1987	*20/03/2008*	*2008/22*
CCNE	3307	**Hospitalisation privée (2264)** *n° 19-2008 1er mai et Ascension pour 2008* *n° 13 repos supplémentaires et 1er mai*	18/04/2002	*05/02/2008* *11/04/2008*	*2008/27* *2008/25*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 29 modifications articles de la convention*	11/04/1996	*14/03/2008*	*2008/18*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)** *à l'accord ARTT du 07/06/2000*	18/12/1952	*17/03/2008*	*2008/25*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)** *n° 23 à l'annexe 3 durée aménagement du travail* *n° 25 à l'accord RTT du 27/1/2000 secteur marée*	15/05/1990	*15/05/2008* *09/07/2008*	*2008/29* *2008/38*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce cadres (652)** *n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999*	21/03/1972	*08/07/2008*	*2008/38*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ETAM (533)** *n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999*	17/11/1969	*08/07/2008*	*2008/38*
CCNE	3154	**Matériaux construction négoce ouvriers (398)** *n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999*	17/06/1965	*08/07/2008*	*2008/38*
CCNE	3153	**Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174)** *n° 1 à l'accord RTT du 05/09/2000*	05/09/2000	*28/02/2008*	*2008/20*
CCNE	3293	**Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)** *n° 2 à la convention modifications diverses*	23/04/1997	*28/02/2008*	*2008/20*
CCNE	3215	**Pâtisserie (1267)** *n° 61 travail de nuit*	30/06/1983	*21/05/2008*	*2008/29*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)** *mise en place d'équipes de suppléance*	06/04/1956	 *11/06/2008*	 *2008/34*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *modifications accord ARTT du 20/03/2000*	03/12/1997	 *09/04/2008*	 *2008/26*
CCNE	3243	**Poissonnerie (1504)** *n° 65 heures supplémentaires*	12/04/1988	 *29/02/2008*	 *2008/18*
CCNE	3269	**Pompes funèbres (759)** *contingent heures supplémentaires* *travail de nuit (révision)*	01/03/1974	 *17/03/2008* *17/03/2008*	 *2008/21* *2008/21*
CCNE	3346	**Production audiovisuelle (2642)** *n° 3 modifications articles convention*	13/12/2006	 *15/12/2008*	 *2009/9*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)** *égalité professionnelle et salariale*	23/06/1971	 *05/02/2008*	 *2008/20*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)** *égalité professionnelle et salariale*	03/07/1985	 *05/02/2008*	 *2008/20*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)** *contingent heures supplémentaires*	06/12/1971	 *09/04/2008*	 *2008/26*
CCNE	3218	**Sociaux socio-culturels centres (1261)** *n° 03-08 création CDI intermittent*	04/06/1983	 *06/03/2008*	 *2008/17*
CCNE	3049	**Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)** *contingent heures supplémentaires* *égalité hommes femmes*	26/06/1989	 *24/01/2008* *22/10/2008*	 *2008/17* *2008/51*
CCNE	3268	**Théâtres privés (951)** *annexe personnel technique*	25/11/1977	 *01/07/2008*	 *2008/38*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)** *n° 3 à l'accord ARTT transport sanitaire du 04/05/2000*	21/12/1950	 *16/01/2008*	 *2008/15*
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)** *n° 29 salaires et heures supplémentaires* *n° 33 heures supplémentaires* *n° 34 valeur du point*	05/07/1995	 *25/03/2008* *06/10/2008* *06/10/2008*	 *2008/23* *2008/48* *2008/48*
CCNE	3332	**Vétérinaires praticiens salariés (2564)** *n° 6 salaires et heures supplémentaires* *n° 10 forfait annuel en jours* *n° 11 valeur du point*	31/01/2006	 *25/03/2008* *06/10/2008* *06/10/2008*	 *2008/23* *2009/6* *2009/6*
CCNE	3179	**Viandes industrie commerces en gros (1534)** *n° 74 rémunération mensuelle*	09/11/1988	 *24/09/2008*	 *2008/49*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3029	**Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)** *nº 44 compte épargne temps*	13/02/1969	 *05/08/2008*	 *2008/38*
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	 *30/06/2008*	 *2008/33*
APNE		**Audiovisuel dispositions ordre social**	21/02/2008		*2008/18*
APNE	3002	**Bâtiment personnel associations gestion des CFA** *responsable centre ressource conseiller jeunes*	22/03/1982	 *02/07/2008*	*2004/28* *2008/33*
APNE		**Cinéma laboratoires dispositions ordre social**	21/02/2008		*2008/18*
APNE		**Spectacle vivant évènement ordre social**	21/02/2008		*2008/18*
APN		**Fret ferroviaire temps de travail**	14/10/2008		*2008/49*
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	**Manutention nettoyage aéroports rp (1391)** *nº 40 révision de la convention*	01/10/1985	 *17/10/2008*	 *2008/50*
CCRE		**Vins de champagne (1384)** *horaires travail heures supplémentaires* *intention partenaires sociaux* *vendanges*	09/07/1985	 *16/05/2008* *16/05/2008* *16/05/2008*	 *2008/30* *2008/30* *2008/30*
AIFR		**Bâtiment ETAM Rhône-Alpes (2609)** *nº 1 accord du 28/04/2004 - astreintes*	12/07/2006	 *01/10/2008*	 *2008/50*
AIFR		**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Rhône-Alpes (1596)** *nº 1 accord du 28/04/2004 – astreintes*	08/10/1990	 *01/10/2008*	 *2008/50*
AIFR		**Bâtiment ouvriers (plus de 10) Rhône-Alpes (1597)** *nº 1 accord du 28/04/2004 - astreintes*	08/10/1990	 *01/10/2008*	 *2008/50*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3331	**Métallurgie Aisne (2542)** *modifications diverses*	30/09/2005	 *29/04/2008*	 *2008/27*
APDE		**Magasins meubles Corrèze fermeture dominicale**	24/04/2008		*2008/25*
APD		**Musique écoles Savoie conditions d'emploi**	27/05/2008		*2008/34*
AIFC		**Automobile services Rennes (1090)** *travail dimanche des vendeurs 2008* *nº 1 travail dimanche pour 2008*		 *09/01/2008* *28/07/2008*	 *2008/17* *2008/39*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Les couvertures sociales complémentaires ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO et AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou souscrites par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

VI.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

VI.1.1. La prévoyance s'inscrit comme un thème stable du dialogue social

Les accords étendus en 2008 inscrivent dans la continuité du dialogue social le thème des retraites complémentaires et de la prévoyance qui représente comme en 2007, hors celui de la maladie comptabilisé à part, le quatrième thème de négociation.

Chiffres et nature des garanties confirment cette stabilité.

VI.1.1.1. Les chiffres

En 2008, 104 accords portant sur les thèmes des couvertures sociales complémentaires ont été signés, pour la plupart sur la prévoyance. Dans cette partie, ne sont toutefois analysés que les accords examinés dans le cadre de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP).

La création de nouveaux régimes ou leur extension à d'autres catégories se poursuit.

De nouveaux régimes collectifs de prévoyance complémentaire ont été créés au niveau national :

- l'accord professionnel du 31 juillet 2008 constitue une convention spécifique, autonome et indépendante des stipulations de la convention collective des *entreprises techniques au service de la création et de l'évènement*. Il instaure des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité et invalidité mutualisées ;
- l'accord du 13 février 2008 institue un régime de prévoyance (incapacité, invalidité, rente de conjoint et d'éducation) dans la convention collective de l'*horlogerie* ;
- l'avenant n° 15 à la convention collective nationale des *détaillants, détaillants fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* met en place un régime complémentaire de frais de soins de santé ;
- l'accord professionnel du 29 janvier 2008 institue des garanties décès, incapacité et invalidité dans le secteur de la librairie.

Au niveau départemental, on relève la création de plusieurs régimes de prévoyance dans le secteur de la métallurgie (avenant du 4 avril 2008 pour la *métallurgie de Saône-et-Loire* ; accord du 25 mars 2008 relatif à la prévoyance pour la *métallurgie de la Vendée*) portant essentiellement à ce stade sur la mise en place d'une garantie décès.

La majorité des accords a cependant porté sur des aménagements des garanties existantes notamment par l'ajustement des taux de cotisation ou la modification du niveau des prestations.

D'autres accords complètent les garanties existantes par de nouvelles garanties.

Quelques accords ont porté sur le réexamen de la désignation de l'organisme assureur.

VI.1.1.2. Les garanties proposées

Les régimes de prévoyance mis en place par les accords instituent des garanties plus ou moins variées : décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité, incapacité. Cette base s'élargit très lentement. On relève ainsi que :

- la garantie dépendance est encore faiblement répandue ;
- les remboursements complémentaires de frais de santé se mettent lentement en place et offrent des niveaux de garanties différents.

L'employeur doit engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) lorsque les salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (article L.2242-11 du Code du travail).

En outre, l'article L.2261-22 14° du Code du travail prévoit qu'une convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Le champ de la négociation collective en matière de prévoyance reste très ouvert.

Les accords ont principalement pour objet de mettre en œuvre une mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle. Une part très réduite de ces accords se limite à une définition des garanties en obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise, recommandant éventuellement l'adhésion auprès d'un certain nombre d'organismes assureurs.

VI.1.2. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

VI.1.2.1. Présentation des types d'accords collectifs de prévoyance négociés au niveau de la branche

L'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociés dans le cadre d'entreprises ou de branches professionnelles.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du Travail ou du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre du Budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle peuvent être de trois ordres, selon le degré de mutualisation mis en place (mise en commun de moyens pour assurer des risques au sein d'une branche professionnelle) :

- soit ils définissent un panier de garanties, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre ;

- soit ils définissent un panier de garanties avec éventuellement une répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés par la branche professionnelle ;
- soit ils sont qualifiés d'"accords mutualisés" lorsqu'ils contiennent une définition précise des prestations et cotisations et qu'une clause de désignation d'un ou plusieurs organismes assureurs oblige les entreprises à adhérer auprès des organismes sélectionnés pour la couverture de ces risques. Dans ce cas, les accords doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires, précisées aux articles L.912-1 à L.912-4 du Code de la sécurité sociale.

VI.1.2.2. Les avantages des accords collectifs négociés au niveau de la branche

Les accords collectifs à adhésion obligatoire négociés au niveau d'une branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils organisent une mutualisation des risques entre tous les salariés d'une branche professionnelle, mutualisation parfois difficile à assurer au niveau de l'entreprise (notamment pour les plus petites) ;
- ils permettent d'offrir des garanties plus favorables à un meilleur coût en raison des économies d'échelle engendrées par la taille de la population couverte, économies qui sont plus importantes que celles réalisées dans le cas d'une négociation au niveau de l'entreprise ;
- ils placent les entreprises d'une même branche, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d'attractivité au regard du marché de l'emploi et permettent en particulier d'éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes.

VI.1.3. Une procédure d'examen des accords qui permet de dégager des interprétations largement partagées

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés dans le cadre de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) prévue à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d'un accord collectif de prévoyance ou de retraite. Dans le cadre de cette procédure d'extension des conventions et accords, les services de la Direction de la sécurité sociale (DSS) rendent, le cas échéant, un avis sur la légalité de ces accords.

Cette procédure consultative a permis, au fil des années, de dégager des interprétations qui sont en général largement partagées.

VI.1.3.1. Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés

En matière d'égalité de traitement entre salariés, les clauses qui revêtent un caractère discriminatoire au regard des salariés sont exclues de l'extension des accords de prévoyance.

En effet, le régime de prévoyance étant considéré comme un élément de rémunération, les dispositions des accords qui créent des discriminations entre salariés sont systématiquement écartées de l'extension, sur la base de l'article L.1132-1 du Code du travail, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération.

Certains accords de prévoyance ont été considérés comme instaurant une discrimination directe entre salariés, les garanties prévues à l'accord cessant à un âge fixé (60 ans ou 65 ans) qui peut ne pas être l'âge de départ réel à la retraite des salariés. Les accords ne devraient plus faire référence à un âge déterminé, mais plutôt à la date de départ en retraite.

Ont de même été considérés comme instaurant une discrimination indirecte entre salariés, des accords prévoyant le versement d'un capital équivalent au capital décès de base aux enfants à charge du salarié lorsque l'autre parent décède avant un âge déterminé (60 ans ou 65 ans), en même temps ou postérieurement au salarié. Cette garantie porte en général le titre de "garantie double effet".

Les accords prévoyant le versement d'une "garantie double effet" ne devraient plus faire référence à l'âge des parents, cette exclusion n'étant en l'occurrence pas fondée sur un motif en rapport avec l'objet de la prestation. Il est en revanche possible de limiter le versement de la garantie, comme le font la plupart des accords qui prévoient ce type de garanties, par la définition de la notion d'enfant à charge (les accords précisant en général que le versement du capital double effet est versé jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant à charge qui poursuit des études).

VI.1.3.2. Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

En complément de ce qui a été précisé plus haut sur l'organisation de la mutualisation des risques, dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès de plusieurs organismes assureurs, il convient de

préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

- soit en opérant une répartition des risques entre assureurs, ce qui implique de distinguer par risque les taux de cotisations ;
- soit en cas d'intervention conjointe de plusieurs assureurs sur un ou plusieurs risques, en organisant une compensation financière pour opérer la mutualisation et en précisant le rôle de chacun notamment en matière de collecte des cotisations, de versement des prestations et d'établissement des comptes consolidés du régime.

En outre, dans un arrêt du 10 octobre 2007, la Cour de cassation a précisé la portée qui doit être donnée au principe d'adaptation des accords d'entreprise en cas de mise en place postérieure d'un régime mutualisé au niveau de la branche. Ce principe est prévu à l'article L.2253-2 du Code du travail qui renvoie à l'article L.912-1 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

La Cour de cassation considère qu'il résulte des articles précités que "l'adaptation consiste nécessairement dans la mise en conformité de l'accord d'entreprise avec l'accord professionnel ou interprofessionnel de mutualisation des risques imposant l'adhésion de l'entreprise au régime géré par l'institution désignée par celui-ci". Elle en déduit que l'accord professionnel ou interprofessionnel pouvait valablement faire obligation aux entreprises dont les salariés bénéficiaient déjà d'un régime de prévoyance de souscrire aux garanties dudit accord.

VI.1.3.3. L'application de la loi relative à la mensualisation

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie "incapacité de travail" à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord interprofessionnel annexé à la loi nº 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, soit en termes de niveau de la prestation, soit en termes de délais et de durée des périodes de couverture.

Cet accord interprofessionnel prévoit également que les garanties accordées au titre de la loi de mensualisation s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans le dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

De tels accords sont étendus sous la double réserve de l'application de la loi nº 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle quant au niveau des prestations et à la

durée des couvertures, et sous réserve que le financement induit pèse en totalité sur l'employeur.

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux modifie notamment l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi de mensualisation. Ainsi, la condition d'ancienneté pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie est ramenée de trois ans à un an et l'indemnisation débutera à compter du 7e jour d'arrêt et non plus à compter du 11e jour. Ces dispositions ont été transposées à l'article L.1226-1 et aux articles D.1226-1 à D.1226-8 du Code du travail.

En outre, l'article 14 de l'ANI prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage pour une durée maximum égale à un tiers de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieur à trois mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

VI.2. Retraite complémentaire obligatoire

VI.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO) .

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

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC, d'une part pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (extension), d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de

ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (élargissement).

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

L'accord interprofessionnel conclu le 13 novembre 2003 pour une période de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2008 et prorogé jusqu'au 1er avril 2009 par un accord conclu le 16 juillet 2008 avait été étendu et élargi par un arrêté conjoint des ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget le 29 juin 2004.

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

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

L'accord prévoit de plus la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'AGFF (association pour la gestion du fonds de financement) jusqu'en 2008. Une négociation interprofessionnelle définira les modalités de l'intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO. À cet égard, les charges de l'AGFF sont constituées :

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

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

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement des régimes complémentaires, l'effort de rapprochement des groupes et des institutions de retraite complémentaire s'est poursuivi pour atteindre l'objectif d'une institution AGIRC et d'une institution ARRCO pour chacun des groupes.

VI.2.2. Bilan des avenants examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance

En 2008, onze accords et avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale :

- quatre avenants à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 : avenant n° A-248 signé le 19 octobre 2007, avenant n° A-249 signé le 4 décembre 2007, avenants n° A-250 et 251 signés le 30 septembre 2008 et un accord relatif à la fixation du pourcentage d'appel des cotisations conclu par les organismes signataires de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 signé le 4 décembre 2007,
- deux avenants à l'accord national interprofessionnel sur la retraite non cadre du 8 décembre 1961 (avenants n° 103 et 104 signés le 30 septembre 2008) et un accord relatif à la fixation du pourcentage d'appel des cotisations conclu par les organismes signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 signés le 11 décembre 2008,
- un accord conclu le 16 juillet 2008 par les organisations signataires de la convention nationale du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 relatif à la prorogation de l'accord du 13 novembre 2003 jusqu'au 1er avril 2009.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- une harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO,
- les paramètres techniques des régimes,
- les droits des participants.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2008

Harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO	• Prise en compte de la nouvelle codification du Code du travail dans les réglementations AGIRC et ARRCO. • Transposition à l'ARRCO du dispositif AGIRC des "sommes isolées" (sommes versées aux salariés à l'occasion du départ de l'entreprise). • Les notions "d'enfants" et "d'enfants à charge" ainsi que la notion "d'invalidité" ont été harmonisées entre l'AGIRC et l'ARRCO.
Paramètres techniques des régimes	• Maintien à 125 % pour l'année 2008 du taux d'appel applicable aux cotisations des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC. • Actualisation pour 2008 du taux applicable aux rémunérations versées chaque année en ce qui concerne la contribution exceptionnelle et temporaire (taux fixé à 0,35 % de 2001 à 2008 inclus).
Droits des participants	• Augmentation progressive du plafonnement afférent à la durée d'assurance prise en compte pour le calcul proratisé des allocations de réversion des divorcés en l'absence de conjoint survivant.

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2008

Dispositions à caractère contraignant ou non

DEC (+ Obs) : décès (et frais d'obsèques)
RCE : rentes de conjoint ou rentes éducation en cas de décès
INC : indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail
INV : rentes invalidité
MAL : remboursements complémentaires frais de santé
IAC : rentes d'inaptitude à la conduite automobile ou INAP : inaptitude totale
DAR : indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite
DEP : rentes en cas de dépendance

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Aéraulique installation entretien réparation	DEC		INC	INV				
Aide à domicile	DEC	RCE	INC	INV				
Alimentation maison gérant succursales	DEC		INC					
Ameublement fabrication	DEC	RCE	INC	INV				
Ameublement négoce	DEC	RCE	INC	INV				
Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers	DEC		INC	INV				
Animation	DEC	RCE	INC	INV				
Architecture entreprises	DEC		INC	INV	MAL			
Artistes interprètes télévision émissions	DEC		INC		MAL			
Artistiques culturelles entreprises	DEC			INV			DAR	
Assainissement et maintenance industrielle	DEC		INC	INV				
Assistance sociétés	DEC		INC	INV	MAL			
Assistants maternels particulier employeur			INC	INV				
Assurances réassurances courtage entreprises	DEC		INC	INV				

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Assurances sociétés	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Audiovisuel électronique équipement ménager commerce	DEC	RCE	INC	INV				
Automobile cabinets d'expertises	DEC	RCE	INC	INV				DEP
Automobile services	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
Avocats cabinets personnel salarié	DEC		INC	INV			DAR	DEP
Avocats salariés	DEC		INC	INV			DAR	
Avoués cours d'appel							DAR	
Banque	DEC			INV	MAL			
Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RCE	INC	INV				
Biscotteries chocolateries entremets industries			INC					
Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
Boucherie boucherie-charcuterie triperie	DEC	RCE	INC				DAR	
Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Boulangerie pâtisserie industrielles	DEC	RCE	INC	INV				
Bourse	DEC	RCE	INC	INV				
Bricolage vente au détail en libre-service	DEC	RCE	INC	INV				
Bureaux d'études techniques	DEC	RCE	INC	INV				
Cancer centres de lutte	DEC			INV				
Carrières matériaux industrie ETAM	DEC		INC	INV				
Carrières matériaux industrie ouvriers	DEC		INC	INV				
Cartonnage industrie	DEC	RCE		INV				
Casinos	DEC		INC	INV				
Centres de gestion agréés	DEC	RCE	INC	INV				
Céramique d'art personnel	DEC		INC					
Céramiques industries	DEC		INC					
Chaînes thématiques	DEC	REC	INC	INV				
Charbon importation commerce gros ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL			

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Charbon importation commerce gros ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Charcuterie de détail	DEC		INC	INV				
Charcutières industries	DEC	RCE	INC	INV				
Chaussure industrie			INC				DAR	
Cinéma distribution employés et ouvriers	DEC		INC					
Cinéma exploitation	DEC		INC	INV				
Cinéma laboratoires sous-titrage	DEC		INC	INV			DAR	
Coiffure	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Combustibles solides liquides gazeux négoce					MAL			
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire			INC	INV				
Commissaires priseurs	DEC	RCE	INC	INV				DEP
Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants	DEC		INC		MAL		DAR	
Cordonnerie	DEC	RCE	INC	INV				
Crédit immobilier	DEC	RCE	INC	INV				
Cuirs et peaux industrie			INC				DAR	
Cynégétiques structures associatives personnels	DEC		INC	INV				
Déchet activités						IAC		
Dentaire laboratoires prothèses	DEC	RCE	INC	INV				
Dentaires cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
Distributeurs conseils hors domicile	DEC	RCE	INC	INV				
Eaux boissons sans alcool production				Supp INV				
Édition	DEC		INC	INV				
Éducation populaire prévoyance	DEC		INC	INV				
Enseignement catholique prévoyance cadre IDF * invalidité du conjoint ** garantie pour enfant handicapé et congé parental	DEC + obs	RCE	INC	INV*	**			

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Enseignement catholique prévoyance non cadres IDF * invalidité du conjoint ** garantie pour enfant handicapé et congé parental	DEC + obs	RCE	INC	INV*	**			
Enseignement privé hors contrat	DEC	RCE	INC	INV				
Enseignement secondaire privé enseignants			INC					
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels			INC					
Experts-comptables et commissaires aux comptes	DEC		INC	INV				
Exploitations frigorifiques	DEC							
Fleuristes animaux familiers	DEC	RCE	INC	INV				
Formation organismes	DEC	RCE	INC	INV				
Fruits légumes épicerie produits laitiers	DEC	RCE	INC				DAR	
Fruits légumes expédition exportation	DEC		INC				DAR	
Gardiens concierges et employés d'immeubles			INC					
Géomètres-experts, géomètres, topographes	DEC		INC					
Golf	DEC + obs	INC	INV	MAL				
Habillement commerce succursales			INC				DAR	
Habillement industries	DEC	RCE			MAL			
Habitat protection PACT ARIM	DEC	RCE	INC	INV				
HLM sociétés anonymes et fondations personnels			INC					
Horlogerie-bijouterie commerce de détail	DEC	RCE	INC	INV				
Hospitalisation à but non lucratif FEHAP	DEC	RCE	INC	INV				
Hospitalisation privée	DEC	RCE	INC	INV				
Hôtellerie de plein air	DEC							
Hôtels cafés restaurants (HCR)	DEC	REC	INC	INV				
Huissiers de justice	DEC	RCE	INC	INV				
Immobilier	DEC		INC	INV	MAL			

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Importation exportation commission courtage	DEC	RCE	INC	INV				
Imprimerie de labeur et industries graphiques	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Jardineries graineteries	DEC	RCE	INC	INV				
Jeunes travailleurs foyers et services organismes	DEC		INC	INV	MAL			
Jeux jouets industries	DEC	RCE	INC	INV				
Journalistes	DEC							
Journalistes pigistes	DEC		INC	INV				
Laitière industrie	DEC	RCE	INC	INV				
Lin rouissage teillage					MAL		DAR	
Logistique entreprises communication directe			INC	INV			DAR	
Maisons d'étudiants	DEC	RCE	INC	INV				
Maisons familiales retraite	DEC		INC	INV				
Manutention ferroviaire travaux connexes	DEC							
Manutention nettoyage aéroports RP	DEC							
Manutention portuaire	DEC		INC	INV				
Mareyeurs-expéditeurs	DEC	RCE	INC	INV				
Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie			INC				DAR	
Médecine du travail services interentreprises			INC					
Médicaux cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
Métallurgie Aisne	DEC							
Métallurgie Bas-Rhin	DEC							
Métallurgie Calvados	DEC							
Métallurgie Corrèze	DEC							
Métallurgie Drôme - Ardèche	DEC							
Métallurgie Gard et Lozère	DEC							
Métallurgie Haute-Marne et Meuse	DEC							
Métallurgie Haut-Rhin	DEC							

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Métallurgie ingénieurs et cadres	DEC		INC	INV	MAL			
Métallurgie Loir-et-Cher	DEC	RCE						
Métallurgie Loiret	DEC							
Métallurgie Midi-Pyrénées	DEC							
Métallurgie Nièvre	DEC							
Métallurgie Saône-et-Loire	DEC	RCE						
Métallurgie Vaucluse	DEC							
Métallurgie Vendée	DEC							
Métallurgie Yonne	DEC							
Métreurs Vérificateurs	DEC		INC					
Meunerie	DEC + obs	INC	INV					
Missions locales et PAIO	DEC	RCE	INC	INV				
Mutualité	DEC		INC	INV				
Notariat	DEC				MAL			
Œufs conditionnement commercialisation transformation	DEC	RCE	INC	INV		INAP		
Organismes de développement économique	DEC							
Papeterie et bureau fabrique d'articles			INC				DAR	
Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	DEC	RCE	INC	INV				
Papiers cartons distribution com. Ingénieurs Cadres							DAR	
Parfumerie esthétique	DEC	RCE	INC	INV				
Particulier employeur salariés	DEC		INC	INV	MAL			
Pâtisserie	DEC	RCE	INC				DAR	
Pharmaceutique industrie	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmaceutique produits fabrication commerce	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmaceutique répartition	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmacie d'officine	DEC		INC	INV	MAL			
Poissonnerie	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Ports autonomes			INC					

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Prestataires de services secteur tertiaire	DEC	RCE	INC	INV				
Prévention sécurité entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
Production audiovisuelle	DEC		INC	INV				
Propreté entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
Récupération industries et commerces	DEC			INV				
Régies de quartier	DEC							
Restauration de collectivités	DEC			INV				
Restauration rapide	DEC	RCE						
Retraites complémentaires institutions	DEC		INC					
Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux	DEC	RCE	INC	INV				
Sécurité sociale organismes	DEC	RCE		INV				
Sociaux socio-culturels centres							DAR	
Spectacle intermittents régime de prévoyance	DEC	RCE		INV				
Sports articles et équipements de loisirs commerce	DEC	RCE	INC	INV				
Sucrerie distillerie			INC	INV				
Téléphériques et engins de remontées mécaniques	DEC	RCE		INV			DAR	
Textile industrie			INC				DAR	
Textiles artificiels et synthétiques industries			INC				DAR	
Thermalisme	DEC		INC	INV				
Tourisme social et familial organismes	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	DEC		INC	INV				
Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
Transports publics urbains de voyageurs	DEC					IAC		
Transports routiers			INC			IAC		
Travail temporaire personnel intérimaire	DEC	RCE	INC	INV				

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Bâtiment travaux publics Régime de prévoyance	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
Bâtiment travaux publics cadres Régime de prévoyance des cadres	DEC	RCE	INC					
Bâtiment travaux publics Régime de prévoyance des ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Bâtiment travaux publics Régime de prévoyance des ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Tuiles et briques industrie	DEC							
Unédic Assédic institutions assurance-chômage	DEC	RCE	INC	INV				
Vétérinaires cabinets et cliniques Vétérinaires praticiens salariés		RCE	INC	INV				
Viandes industrie commerces en gros						IAC		
Vins cidres jus de fruits spiritueux							DAR	
Vins de Champagne	DEC	RCE		INV	MAL			
Voies ferrées d'intérêt local						IAC		

Sources : ministère de la Santé et des Sports - DSS
ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville - DGT (BDCC)

Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)** *n° 1 à l'accord prévoyance du 27/03/2006*	21/01/1986	 *22/01/2008*	 *2008/25*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *n° 2 à l'accord prévoyance du 26/04/2005*	14/01/1986	 *18/11/2008*	 *2009/6*
CCNE	3114	**Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)** *régime de prévoyance (organisme gestionnaire)*	03/02/1978	 *30/01/2008*	 *2008/13*
CCNE	3246	**Animation (1518)** *n° 114 prévoyance* *n° 116 retraite complémentaire*	28/06/1988	 *27/02/2008* *27/02/2008*	 *2008/17* *2008/17*
CCNE	3062	**Architecture entreprises (2332)** *n°1 au régime frais de santé annexe Alsace Moselle*	27/02/2003	 *27/03/2008*	 *2008/24*
CCNE	3226	**Artistiques culturelles entreprises (1285)** *révision de l'annexe D - prévoyance* *n° 1 à l'avenant du 26/06/2008 prévoyance*	01/01/1984	 *26/06/2008* *07/07/2008*	 *2008/43* *2008/43*
APNE	3327	**Associations cynégétiques retraite supplémentaire** *régime retraite supplémentaire*	13/12/2007	 *22/05/2008*	*2008/7* *2008/32*
CCNE	3265	**Assurances sociétés (1672)** *modification des statuts de l'ASARPA* *réforme des statuts de la CREPPSA* *régime d'assurance maladie des allocataires* *CREPSA - RRP fermé et RAMA*	27/05/1992	 *30/04/2008* *30/04/2008* *18/06/2008* *20/10/2008*	 *2008/50* *2009/8* *2008/37* *2009/8*
APN	3265	**Assurances sociétés retraite prévoyance** *fonds de pension 2008* *règlement du régime professionnel de prévoyance*	05/03/1962	 *18/06/2008* *18/06/2008*	 *2008/37* *2008/37*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)** *n° 11 à l'accord prévoyance du 16/11/2000*	15/01/1981	 *25/09/2008*	 *2008/48*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)** *n° 93 régime de dépendance*	20/02/1979	 *21/11/2008*	 *2008/52*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la retraite complémentaire et prévoyance (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN		**Avoués cours d'appel (277)** *régime de dépendance (modifications)*	22/09/1959	 *10/04/2008*	 *2008/26*
APNE	3107	**Bâtiment TP régime de prévoyance** *n° 7 modifications diverses*	01/10/2001	 *29/10/2008*	*2001/46* *2009/3*
CCNE	3270	**Biscotteries chocolateries entremets industries (2410)** *régime de prévoyance*	17/05/2004	 *29/02/2008*	 *2008/20*
CCNE	3101	**Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)** *n° 12 prévoyance obligatoire*	12/12/1978	 *18/11/2008*	 *2009/2*
CCNE	3117	**Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)** *n° 3 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé* *n° 4 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé* *n° 92 retraite (modifications)*	19/03/1976	 *09/04/2008* *03/06/2008* *27/11/2008*	 *2008/24* *2008/27* *2009/7*
CCNE	3168	**Cabinets médicaux (1147)** *n° 47 prévoyance (cahier des charges)* *n° 49 cahier des charges régime de prévoyance*	14/10/1981	 *09/01/2008* *18/09/2008*	 *2008/15* *2008/50*
APN		**Caisse d'épargne fusion CGR et CGP** *n° 14 maintien des droits*	10/06/2008	 *10/06/2008*	*2008/34* *2008/34*
CCNE	3133	**Charcuterie de détail (953)** *n° 1 régime de prévoyance*	01/12/1977	 *06/11/2008*	 *2009/12*
CCNE	3008	**Chaussures détaillants (733)** *n° 64 régime de prévoyance*	27/06/1973	 *06/10/2008*	 *2008/47*
CCNE	3159	**Coiffure (2596)** *n° 11 frais de santé*	10/07/2006	 *16/04/2008*	 *2008/27*
CCNE	3224	**Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)** *n° 15 régime remboursement frais soins santé*	01/01/1984	 *03/09/2008*	 *2008/41*
CCNE	3121	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)** *n° 2008/1 inaptitude conduite ou portage* *régime de prévoyance*	21/11/1988	 *26/02/2008* *26/02/2008*	 *2008/27* *2008/27*
CCNE	3247	**Eaux boissons sans alcool production (1513)** *n° 4 à l'accord du 05/12/2001 - prévoyance*	24/05/1988	 *01/10/2008*	 *2009/7*
APN		**Électriques et gazières industries CAMIEG**	20/11/2008		*2008/51*
APN		**Électriques et gazières industries CMCAS**	20/11/2008		*2008/51*
APN		**Électriques gazières industries pension invalidité**	24/04/2008		*2008/26*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		**Électriques gazières industries prévoyance**	19/06/2008		*2008/32*
APN		**Électriques gazières industries prévoyance**	27/11/2008		*2009/1*
APN		**Électriques gazières industries retraite**	21/02/2008		*2008/18*
CCNE	3351	**Enseignement privé hors contrat (2691)** *n° 2 clause migration (prévoyance)*	27/11/2007	*15/10/2008*	*2008/46*
APNE		**Enseignement privé hors contrat ARTT** *n° 13 à l'accord prévoyance du 03/04/2001*	03/04/2001	*31/01/2008*	*2001/24* *2008/15*
APNE		**Entreprise technique service prévoyance**	31/07/2008		*2008/38*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)** *modifications accord prévoyance du 03/07/1992* *reconduction institution prévoyance*	10/06/1988	*16/09/2008* *13/10/2008*	*2009/8* *2009/6*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)** *n° 84 régime complémentaire frais santé*	15/04/1988	*28/04/2008*	*2008/25*
CCNE	3233	**Fruits légumes expédition exportation (1405)** *modification annexe 3 - prévoyance* *annexes 3 et 4 - taux d'appel cotisation 2009*	17/12/1985	*12/09/2008* *17/10/2008*	*2009/4* *2009/4*
CCNE	3205	**Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)** *modification des dispositions prévoyance*	13/10/2005	*24/04/2008*	*2008/41*
CCNE	3030	**Glaces sorbets crèmes glacées industrie (2567)** *régime de prévoyance*	03/03/2006	*29/02/2008*	*2008/21*
CCNE	3283	**Golf (2021)** *n° 41 prévoyance*	13/07/1998	*17/09/2008*	*2008/49*
CCNE	3241	**Habillement articles textiles commerce de détail (1483)** *avis interprétatif accord prévoyance 19/03/2003* *interprétation accord du 19/03/2003 - prévoyance* *n° 2 accord 19/03/2003 - mutualisation des risques*	25/11/1987	*10/04/2008* *27/11/2008* *27/11/2008*	*2008/32* *2009/8* *2009/8*
APNE	3098	**Habillement ceinture-bretelle régime de prévoyance** *n° 3 - taux de cotisation*	01/07/2003	*30/09/2008*	*2003/35* *2008/51*
CCNE	3152	**Horlogerie (1044)** *régime de prévoyance*	17/12/1979	*13/02/2008*	*2008/20*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 29 modifications articles de la convention* *n° 31 modifications dispositions régime CARCO*	11/04/1996	*14/03/2008* *10/04/2008*	*2008/18* *2008/25*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
APNE	3092	**Industrie alimentaire produit exotique prévoyance**	29/02/2008		*2008/24*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)** *journalistes professionnels rémunérés à la pige*	27/10/1987	 *07/11/2008*	 *2009/2*
APN		**Librairie régime de prévoyance**	29/01/2008		*2008/15*
APN		**Librairie régime de prévoyance**	10/12/2008		*2009/8*
CCNE	3264	**Lin rouissage teillage (1659)** *assurance complémentaire frais de santé* *mise en place d'un régime de prévoyance*	28/01/1992	 *17/10/2008* *17/10/2008*	 *2009/11* *2009/11*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)** *nº 20 prévoyance (modifications)*	15/05/1990	 *24/01/2008*	 *2008/21*
CCNE	3169	**Métreurs vérificateurs (1726)** *nº 5 à l'avenant nº4 prévoyance*	16/04/1993	 *12/03/2008*	 *2008/21*
CCNE	3304	**Missions locales et PAIO (2190)** *nº 31 bénéficiaires garanties prévoyance éducation*	21/02/2001	 *17/12/2008*	 *2009/7*
CCNE	3252	**Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)** *période d'essai, maladie, licenciement*	15/12/1988	 *15/01/2008*	 *2009/11*
CCNE	3215	**Pâtisserie (1267)** *nº 59 régime de prévoyance (rente éducation)* *nº 60 régime prévoyance (cadres et non cadres)*	30/06/1983	 *15/01/2008* *15/01/2008*	 *2008/13* *2008/14*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)** *cotisation soins de santé anciens salariés 2009* *taux d'appel de cotisations - prévoyance 2009* *conditions de l'appel d'offres prévoyance*	06/04/1956	 *04/11/2008* *04/11/2008* *08/12/2008*	 *2008/48* *2008/48* *2009/2*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)** *régime prévoyance personnel cadre* *prévoyance personnel non cadre*	03/12/1997	 *30/01/2008* *10/12/2008*	 *2008/23* *2009/11*
CCN		**Pharmaciens des sociétés de secours minières (2768)** *retraite complémentaire*	27/06/1990	 *11/04/2008*	 *2008/46*
CCNE	3066	**Plasturgie (292)** *nº 3 à l'accord du 09/02/1995 sur OPCA PLASTIFAF*	01/07/1960	 *27/11/2008*	 *2009/6*
CCNE	3243	**Poissonnerie (1504)** *nº 64 modifications avenant nº 48 prévoyance*	12/04/1988	 *17/01/2008*	 *2008/18*
CCN		**Ports autonomes (11)** *évolution du régime de retraite 2008*	17/07/1947	 *01/04/2008*	 *2008/48*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)**	13/08/1999		
		n° 5 à l'accord prévoyance du 13/08/1999		*01/04/2008*	*2008/23*
APNE	3156	**Prévoyance inaptitude à la conduite IPRIAC**	24/09/1980		
		modifications des statuts		*26/06/2008*	*2008/41*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		prévoyance		*09/04/2008*	*2008/27*
CCN		**Régies de quartier (2132)**	12/04/1999		
		n° 10 prévoyance (conditions ancienneté)		*18/02/2008*	*2008/23*
		n° 9 régime de prévoyance		*18/02/2008*	*2008/23*
AIN		**Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion**	25/04/1996		*1996/37*
		prorogation accord 13/11/2003		*16/07/2008*	*2008/39*
AINE		**Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC**	15/06/1983		*1987/20*
		modification délibération D40		*18/03/2008*	*2008/23*
		A-250 modifications diverses		*30/09/2008*	*2008/44*
		A-251 allocations de réversion		*30/09/2008*	*2008/44*
		délibérations D25 et D40		*30/09/2008*	*2008/44*
		modification de la délibération D17		*30/09/2008*	*2008/44*
		A-252 contribution exceptionnelle et temporaire		*11/12/2008*	*2009/4*
		A-253 annexes I et V		*11/12/2008*	*2009/4*
		modification de la délibération D27		*11/12/2008*	*2009/4*
		pourcentage d'appel pour l'exercice 2009		*11/12/2008*	*2009/4*
AINE		**Retraite non cadres - accord du 08/12/1961 - ARRCO**	15/03/1988		
		modification délibération 13B		*18/03/2008*	*2008/23*
		modifications délibération 6B		*30/09/2008*	*2008/45*
		modifications délibérations 13B et 22B		*30/09/2008*	*2008/45*
		n° 103 modifications articles		*30/09/2008*	*2008/45*
		n° 104 modifications article 28 annexe A		*30/09/2008*	*2008/45*
		modification de la délibération 12 B		*11/12/2008*	*2009/4*
		n° 105 modification des annexes A et E		*11/12/2008*	*2009/4*
		pourcentage d'appel pour l'exercice 2009		*11/12/2008*	*2009/4*
CCNE	3218	**Sociaux socio-culturels centres (1261)**	04/06/1983		
		n° 09-08 prévoyance		*19/11/2008*	*2009/7*
CCN	3059	**Sociétés financières (478)**	22/11/1968		
		modifications de l'article 31 - maladie		*03/10/2008*	*2008/44*
APNE		**Spectacle intermittents régime de prévoyance**	20/12/2006		*2007/6*
		modifications des dispositions		*16/06/2008*	*2008/35*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	 *30/06/2008*	 *2008/33*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)** *n° 1 à l'accord prévoyance complémentaire*	10/10/1984	 *03/04/2008*	 *2008/27*
CCNE	3177	**Transport aérien personnel au sol (275)** *n° 79 étude prévoyance - nettoyage des uniformes*	22/05/1959	 *16/09/2008*	 *2008/43*
APNE	3085	**Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi** *n° 14 modifications diverses*	05/03/1991	 *11/03/2008*	*1991/12* *2008/18*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)** *clause de respiration professionnelle* *modification des statuts CARCEPT prévoyance* *règlement intérieur CARCEPT prévoyance*	21/12/1950	 *29/04/2008* *26/06/2008* *26/06/2008*	 *2008/39* *2008/41* *2008/41*
		NIVEAU RÉGIONAL			
APR		**Enseignement catholique prévoyance cadre Île-de-France** *n° 1 régime de prévoyance*	15/11/2006	 *09/04/2008*	*2007/3* *2008/24*
CCRE		**Métallurgie Drôme - Ardèche (1867)** *n° 48 prévoyance et modification d'articles*	24/11/1994	 *07/07/2008*	 *2008/35*
CCRE		**Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315)** *article 228 bis prévoyance*	01/10/1984	 *07/07/2008*	 *2008/39*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		**Métallurgie Cher (1576)** *à l'accord prévoyance du 12/12/2005*	15/01/1990	 *20/11/2008*	 *2008/51*
CCDE		**Métallurgie Saône-et-Loire (1564)** *régime de prévoyance*	23/10/1989	 *04/04/2008*	 *2008/25*
CCDE	3325	**Métallurgie Vendée (2489)** *prévoyance*	16/12/2004	 *25/03/2008*	 *2008/24*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VII.1. Historique et bilan de l'année

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 119 accords de branche ont été conclus en 2008.

D'une manière générale, l'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi du 4 mai 2004 laissent de grandes marges de négociation aux accords de branche en ce qui concerne notamment les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et des contrats ou des périodes de professionnalisation (publics et formations prioritaires, taux de prise en charge, affectations financières aux différents dispositifs, etc.).

Négocié au cours de l'année 2008, un nouvel accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels a été conclu le 7 janvier 2009. Un accord général réunissant les dispositions de l'accord du 7 janvier 2009 et celles de l'accord du 5 décembre 2003 se substituera, à la date de publication de son arrêté d'extension, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur. Une loi devrait intervenir en cours d'année afin de permettre la mise en œuvre des nouvelles dispositions conventionnelles.

VII.2. Les thèmes abordés

Les thèmes traités abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.2.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire

une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Trente textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur son importance et sur sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, les accords portent sur :

- les formations considérées comme prioritaires par les professions et les publics visés,
- les modalités d'organisation et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- le contrat d'apprentissage, le statut de l'apprenti, les conditions de travail, la rémunération et, pour certains accords, l'intégration de la qualification visée dans les classifications,
- le rôle des maîtres d'apprentissage et, dans certains cas, l'octroi d'indemnités destinées à mieux reconnaître ce rôle.

VII.2.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Vingt-deux accords s'inscrivent dans cette perspective. Les priorités portent sur :

- des objectifs prioritaires de formation : élever le niveau des qualifications, favoriser l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels, développer les compétences ;
- l'accès prioritaire aux fonctions disponibles acquises dans le cadre d'actions de professionnalisation ;
- certaines catégories de personnel : réduction des inégalités d'accès à la formation des femmes par rapport aux hommes, personnes handicapées, seniors, salariés des petites et moyennes entreprises, travailleurs de nuit, accès des jeunes à la vie professionnelle ;
- des publics particuliers : formation obligatoire des chauffeurs routiers, assistant(e)s dentaires.

VII.2.3. Les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Quatorze accords sont relatifs aux Commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans quelques cas, il s'agit de la création d'une Commission qui n'existait pas encore. Pour l'essentiel cependant, les Commissions avaient déjà été créées par les partenaires sociaux et les accords ont eu pour objet d'apporter des précisions ou des compléments sur leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment la fixation de critères de prise en charge des formations, l'orientation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'établissement de certificats de qualification professionnelle.

VII.2.4. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État.

Vingt-cinq accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- les procédures d'élaboration et les modalités de mise en œuvre et de délivrance des certificats : publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examens, création d'une commission spécialisée au sein de la CPNEFP, modalités d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle de technicien-boucher (convention collective

de la *boucherie*), de conducteur régleur de machines de conditionnement (*industries alimentaires*), de commercial en publicité locale (convention collective de la *publicité*), de conducteur en sérigraphie (convention collective des *industries de la sérigraphie*). Il convient par ailleurs de faire mention de l'existence de nombreux CQP dans le cadre de la convention collective nationale du *sport* ;
- la reconnaissance et le classement des CQP dans la classification professionnelle ;
- l'instauration de forfaits particuliers de prise en charge des CQP dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

VII.2.5. Les Observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être destinées au financement des dépenses engagées pour le fonctionnement d'Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet Observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Neuf accords ont traité ce thème en 2008. Certains Observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des Observatoires : définition des missions et objectifs et modalités de mise en œuvre ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi au regard des principes d'égalité professionnelle ;
- le développement de l'information relative aux métiers de la branche.

VII.2.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité a notamment introduit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Huit accords ont traité de ces questions en 2008. La majorité des accords concernent la VAE et s'inscrivent dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de la non-discrimination par l'âge (seniors), de l'égalité professionnelle.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés et aux points abordés. Les accords s'inscrivent dans le cadre de la GPEC.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation : plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation.

VII.2.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de dix à moins de vingt salariés, la participation atteint, depuis le 1er janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de dix salariés, le montant atteint, depuis le 1er janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Seize accords traitent de cette question et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation. Si la majorité des

accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est prévu légalement ;
- désignation ou confirmation de la désignation d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue pour la gestion des fonds mutualisés et création d'une commission paritaire professionnelle au sein de l'OPCA ;
- forfaits, voire plafonds, de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- dispositions particulières pour le financement de l'accès des salariés sous contrat à durée déterminée dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma ou des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*.

VII.2.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Le Code du travail renvoie à trois types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du Code du travail) ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (article L.6321-3 du Code du travail). Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail sans que les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires (article L.6321-4 du Code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail).

Quatre accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- définition, objectifs et priorités du plan de formation ;
- détermination des types d'actions de formation entrant dans le cadre du plan de formation ;
- articulation de la formation pendant ou hors temps de travail.

Le taux de participation des entreprises au titre du plan de formation peut être plus élevé que le taux légal (1,6 % au lieu de 0,9 % dans le secteur sanitaire et social). En outre, une mutualisation obligatoire d'une partie des fonds au sein de la profession peut être organisée (même secteur d'activités).

Il convient également de mentionner l'accord du 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des *salariés du particulier employeur* qui a prévu une adaptation du dispositif pour tenir compte de la particularité due à la multiplicité d'employeurs dans ce secteur.

VII.2.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail prévoient les dispositions relatives au contrat de professionnalisation.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

Quatorze accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, à celui des formations en alternance ;
- les objectifs de la formation, les publics éligibles et la nature des qualifications visées ;
- les modalités du contrat : contrat à durée déterminée ou indéterminée, renouvellement ;
- les modalités de la formation et le tutorat ;
- la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge et de la formation suivie ;
- la durée du contrat de professionnalisation et de la formation ;

- le financement de la formation et les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA.

VII.2.10. Le droit individuel a la formation (DIF)

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-20 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée et de sa mise en œuvre. Chaque salarié dispose de vingt heures de formation par an cumulables sur six ans (soit cent vingt heures au maximum).

Vingt-quatre accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les publics concernés et, le cas échéant, les publics prioritaires (les seniors) ;
- les modalités d'acquisition du droit et de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits (dans certains cas, droits majorés par rapport au dispositif légal et mesures favorables pour les salariés à temps partiel), possibilités d'anticiper les droits acquis, liens avec les entretiens professionnels ;
- le financement des formations et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue ;
- la détermination de formations prioritaires ;
- l'articulation des périodes de formation pendant ou hors temps de travail et les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation pour les formations se déroulant hors temps de travail ;
- l'application du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail et, pour quelques rares accords, les conditions de la transférabilité du droit d'une entreprise à une autre ;
- les modalités d'information des salariés sur les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- la majoration de l'allocation de formation pour tenir compte de frais supplémentaires de garde d'enfants lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail ;
- l'adaptation des règles de mise en œuvre du droit pour des publics particuliers : il en est ainsi des *salariés du particulier employeur* (accord du 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) et des salariés sous contrat à durée déterminée dans le secteur du spectacle (accord du 30 juin 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés sous contrat à durée déterminée dans le secteur des entreprises de spectacle vivant).

VII.2.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

Douze accords ont été conclus en 2008 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- le public visé et, dans certains cas, la détermination de publics prioritaires (les seniors, les femmes dans le cadre de l'égalité femmes-hommes) ;
- les objectifs de la formation et les types de formations éligibles, les formations prioritaires et, le cas échéant, la fixation de durées minimales de formation ;
- les modalités de mise en œuvre et les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits/plafonds horaires de prise en charge).

VII.2.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les accords de branches relatifs au congé de formation sont peu nombreux (cinq accords) dont deux reprennent les dispositions prévues en la matière par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il convient de faire mention de trois accords (accord professionnel entreprises du spectacle vivant, accord professionnel distribution et exploitation cinématographique, convention collective des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*) qui ont prévu des dispositions particulières d'accès au congé de formation des salariés sous contrat à durée déterminée dans le cadre de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

VII.2.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Quatre accords ont porté sur le tutorat et abordent les points suivants :

- le développement de la fonction tutorale : incitation à la mise en valeur de la fonction tutorale et reconnaissance de la fonction du tuteur (prime ou indemnisation mensuelle) ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- le financement et les conditions de prise en charge des dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de la fonction tutorale.

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3246	**Animation (1518)** *n° 117 droit individuel à la formation (DIF)*	28/06/1988	*09/06/2008*	*2008/30*
CCNE	3309	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)** *n° 12 modifications avenant n° 5 formation professionnelle*	21/05/2002	*26/02/2008*	*2008/22*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)** *égalité salariale hommes femmes* *n° 8 actualisation de la convention*	02/06/2003	*18/11/2008* *16/12/2008*	*2008/51* *2009/4*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *non-discrimination par l'âge emploi seniors*	10/01/2000	*09/07/2008*	*2008/45*
CCNE	3041	**Bois scieries travail mécanique (158)** *désignation de l'OPCA - brosserie*	28/11/1955	*09/12/2008*	*2009/3*
CCNE	3148	**Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500)** *CPNEFP*	13/03/1969	*05/02/2008*	*2008/20*
CCNE	3101	**Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)** *n° 9 CQP technicien boucher (modifications)* *n° 11 CQP vendeur vendeuse qualifié (modifications)*	12/12/1978	*05/03/2008* *03/09/2008*	*2008/18* *2008/41*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *égalité professionnelle hommes femmes* *formation professionnelle* *commission paritaire nationale emploi*	15/12/1987	*24/04/2008* *23/10/2008* *30/10/2008*	*2008/27* *2008/49* *2008/49*
CCNE	3255	**Cabinets dentaires (1619)** *modification art 2.5.1.1 annexe 1 titre II* *modifications art 2.5.1 annexe 1 titre II*	17/01/1992	*19/06/2008* *05/12/2008*	*2008/32* *2009/6*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie cadres (211)** *classifications*	06/12/1956	*10/07/2008*	*2008/37*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ETAM (135)** *délibération CPNE certification professionnelle* *classifications*	12/07/1955	 *21/05/2008* *10/07/2008*	 *2008/38* *2008/37*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ouvriers (87)** *délibération CPNE certification professionnelle* *classifications*	22/04/1955	 *21/05/2008* *10/07/2008*	 *2008/38* *2008/37*
CCNE	3167	**Casinos (2257)** *n° 9 emploi des seniors*	29/03/2002	 *30/06/2008*	 *2008/37*
CCNE	3238	**Céramiques industries (1558)** *décision de la CPNE sur l'apprentissage* *financement des CFA*	06/07/1989	 *15/04/2008* *15/04/2008*	 *2008/30* *2008/29*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)** *création CPNEFP* *emploi personnes handicapées*	09/04/1990	 *11/03/2008* *07/11/2008*	 *2008/21* *2009/2*
CCNE	3108	**Chimie industrie (44)** *à l'accord formation professionnelle du 08/11/2004* *financement DIF et professionnalisation*	30/12/1952	 *21/02/2008* *21/02/2008*	 *2008/20* *2008/20*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *n° 23 égalité professionnelle* *n° 24 qualifications professionnelles*	12/07/2001	 *12/06/2008* *17/07/2008*	 *2008/34* *2008/38*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)** *classification des emplois* *n° 2 à l'accord formation professionnelle du 29/11/2004*	14/06/1988	 *05/06/2008* *05/06/2008*	 *2008/39* *2008/39*
CCNE	3044	**Commerces de gros (573)** *n° 2 à l'accord CPNEFP du 10/07/1997* *CPNEFP (mandat)*	23/06/1970	 *12/03/2008* *13/11/2008*	 *2008/25* *2009/7*
CCNE	3254	**Dentaire laboratoires prothèses (993)** *modifications article 33 ancienneté*	18/12/1978	 *30/05/2008*	 *2008/29*
CCNE	3275	**Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)** *n° 27 droits à formation des salariés en CDD* *n° 28 égalité professionnelle*	05/01/1994	 *21/11/2008* *21/11/2008*	 *2009/2* *2009/2*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *observatoire prospectif des métiers*	09/12/1974	 *16/01/2008*	 *2008/12*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3139	**Ganterie de peau (354)** *formation professionnelle*	27/11/1962	 *06/05/2008*	 *2008/51*
CCNE	3283	**Golf (2021)** *nº 42 droit individuel à la formation (DIF)*	13/07/1998	 *17/11/2008*	 *2009/3*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *nº 32 école nationale procédure (statuts)*	11/04/1996	 *23/04/2008*	 *2008/29*
CCNE	3090	**Immobilier (1527)** *observatoire prospectif métiers et qualifications*	09/09/1988	 *17/11/2008*	 *2009/12*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)** *à l'avenant nº 3 à l'accord du 16/12/1994 – INTERGROS* *à l'avenant nº 3 à l'accord du 19/12/1994 - FORCO*	18/12/1952	 *17/03/2008* *17/03/2008*	 *2008/25* *2008/25*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)** *modification formation professionnelle*	03/12/1993	 *12/06/2008*	 *2008/35*
CCNE	3273	**Manutention portuaire (1763)** *nº 1 à l'accord CQP du 19/12/2006 cadre interbranches portant réforme portuaire*	31/12/1993	 *29/04/2008* *30/10/2008*	 *2008/29* *2008/48*
CCNE	3060	**Meunerie (1930)** *nº 27 formations FIMO FCOS*	16/06/1996	 *06/03/2008*	 *2008/26*
CCNE	3187	**Navigation de plaisance (1423)** *nº 37 contrat professionnalisation*	31/03/1979	 *21/02/2008*	 *2008/16*
CCNE	3293	**Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)** *CNPEF pilote de croisière de courte durée*	23/04/1997	 *18/06/2008*	 *2009/10*
CCNE	3134	**Notariat (2205)** *contrats de professionnalisation*	08/06/2001	 *10/07/2008*	 *2008/34*
CCNE	3084	**Optique lunetterie de détail (1431)** *nº 3 à l'accord CPNEFP du 01/12/1998 procédure d'habilitation - CQP*	02/06/1986	 *04/04/2008* *04/12/2008*	 *2008/33* *2009/7*
CCNE	3113	**Panneaux à base de bois industrie (2089)** *entretien professionnel bilan compétences*	29/06/1999	 *26/03/2008*	 *2008/26*
CCNE	3180	**Particulier employeur salariés (2111)** *formation professionnelle tout au long de la vie*	24/11/1999	 *04/02/2008*	 *2008/18*
CCNE	3294	**Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)** *nº 2008-01 intégration d'un CQP*	03/07/1997	 *10/06/2008*	 *2008/39*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3215	**Pâtisserie (1267)**	30/06/1983		
		n° 61 travail de nuit		*21/05/2008*	*2008/29*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		mise en place d'équipes de suppléance		*11/06/2008*	*2008/34*
		prise en charge formation professionnelle 2009		*08/12/2008*	*2009/2*
CCNE	3063	**Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)**	01/06/1989		
		formation professionnelle		*27/02/2008*	*2008/33*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)**	07/01/1992		
		priorités et actions de formation		*20/06/2008*	*2008/38*
CCNE	3269	**Pompes funèbres (759)**	01/03/1974		
		travail de nuit (révision)		*17/03/2008*	*2008/21*
		égalité professionnelle		*25/09/2008*	*2008/44*
CCNE	3073	**Publicité (86)**	22/04/1955		
		certificats qualification professionnelle		*29/01/2008*	*2008/17*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)**	23/06/1971		
		formation professionnelle handicapés		*25/06/2008*	*2008/42*
		promotion diversité égalité des chances		*18/09/2008*	*2008/45*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)**	03/07/1985		
		formation professionnelle handicapés		*25/06/2008*	*2008/42*
		promotion diversité égalité des chances		*18/09/2008*	*2008/45*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		apprentissage et fonds professionnalisation		*09/04/2008*	*2008/27*
		apprentissage et fonds professionnalisation		*11/06/2008*	*2008/33*
CCNE	3218	**Sociaux socio-culturels centres (1261)**	04/06/1983		
		n° 04-08 formation professionnelle		*06/03/2008*	*2008/17*
		n° 11-08 formation professionnelle		*17/12/2008*	*2009/7*
CCNE	3328	**Sport (2511)**	07/07/2005		
		n° 26 droit individuel à la formation (DIF)		*21/04/2008*	*2008/32*
		n° 27 annexe 1 de la CC relative aux CQP		*21/04/2008*	*2008/32*
		n° 29 annexe 1 CQP du 07/07/2005		*16/06/2008*	*2008/38*
		n° 30 CQP tennis		*16/06/2008*	*2008/40*
		n° 32 annexe 1 relative au CQP		*26/06/2008*	*2008/49*
		n° 33 annexe 1 relative aux CQP		*26/06/2008*	*2008/42*
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)**	26/04/2000		
		dépenses fonctionnement CFA		*04/04/2008*	*2008/22*
		stagiaires		*03/10/2008*	*2008/51*
		modification accord observatoire du 12/04/2002		*28/11/2008*	*2009/4*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3175	**Tourisme organismes (1909)** *nº 5 formation professionnelle*	05/02/1996	*29/10/2008*	*2009/3*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)** *nº 1 à l'accord formation professionnelle continue*	10/10/1984	*03/04/2008*	*2008/27*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)** *égalité professionnelle mixité des emplois*	10/12/1985	*04/07/2008*	*2008/39*
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)** *nº 35 formation professionnelle*	05/07/1995	*06/10/2008*	*2008/48*
CCNE	3179	**Viandes industrie commerces en gros (1534)** *nº 71 modification de l'avenant 62 - CQP*	09/11/1988	*08/04/2008*	*2008/35*
CCN	3072	**Coopératives de consommation salariés (179)** *nº 208 instances paritaires nationales*	30/04/1956	*11/03/2008*	*2008/27*
CCN		**Ports autonomes (11)** *cadre interbranches portant réforme portuaire*	17/07/1947	*30/10/2008*	*2008/48*
CCN		**Sécurité sociale des mines personnels non cadres (2766)** *nº 80 formation professionnelle continue*	21/01/1977	*01/10/2008*	
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *commission formation (COPANIEF)* *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	*30/06/2008* *30/06/2008*	*2008/33* *2008/33*
APNE	3294	**Alimentaires industries observatoire des métiers** *nº 2 à l'accord du 06/12/2004 (prorogation)*	06/12/2004	*26/03/2008*	*2005/16* *2008/37*
APNE	3002	**Bâtiment personnel associations gestion des CFA** *formation tout au long de la vie dialogue social* *responsable centre ressource conseiller jeunes*	22/03/1982	*02/07/2008* *02/07/2008*	*2004/28* *2008/33* *2008/33*
APNE	3102	**Boulangerie-pâtisserie industrielle formation** *nº 2 à l'accord du 12/04/2005*	12/04/2005	*13/02/2008*	*2005/40* *2008/52*
APNE		**Édition phonographique formation professionnelle** *priorités dans le cadre du DIF*	15/04/2006	*28/04/2008*	*2006/37* *2008/38*
APNE	3240	**Horlogerie-bijouterie égalité professionnelle**	20/03/2008		*2008/22*
APNE	3297	**Hôtellerie restauration formation professionnelle** *nº 1 financement du tutorat*	15/12/2004	*12/02/2008*	*2005/3* *2008/26*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
APNE	3252	**Papeterie fournitures formation professionnelle** *rémunération du contrat de professionnalisation*	20/04/2007	 *18/09/2008*	*2007/26* *2008/49*
APNE	3277	**Spectacle vivant formation professionnelle** *nº 1 formation professionnelle*	02/02/2005	 *30/06/2008*	*2005/14* *2008/37*
APNE	3277	**Spectacle vivant formation professionnelle salariés CDD**	30/06/2008		*2008/37*
APNE	3212	**Travail temporaire formation professionnelle** *nº 2 modifications contrats professionnalisation*	08/07/2004	 *12/06/2008*	*2004/36* *2008/36*
APN		**Agents de recherches privées CPNEFP ARP**	17/07/2008		*2009/9*
APN	3279	**Assurances formation OPCA OPCASSUR** *affectation des fonds 2008*	22/12/1994	 *27/06/2008*	*1995/45* *2008/45*
APN		**Caisses régionales minières GPEC**	01/10/2008		*2008/48*
APN	3097	**Cinéma exploitation formation professionnelle CDD**	23/10/2008		*2009/3*
APN		**Maroquinerie fonds de professionnalisation aux CFA**	06/05/2008		*2008/34*
APN		**Sanitaire sociale formation professionnelle**	31/03/2008		*2008/44*
APN		**Spectacle vivant intermittents apprentissage**	01/11/2008		*2008/49*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		**Vins de Champagne (1384)** *taxe apprentissage (art c 37-5)* *intention partenaires sociaux*	09/07/1985	 *01/02/2008* *16/05/2008*	 *2008/16* *2008/30*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage Rhône-Alpes (2417)** *indemnité maître apprentissage confirmé*	13/07/2004	 *01/10/2008*	 *2009/1*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage Centre (2417)** *indemnité spécifique maître apprentissage*	13/07/2004	 *25/01/2008*	 *2008/10*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage Languedoc-Roussillon (2417)** *indemnité maître apprentissage confirmé*	13/07/2004	 *10/01/2008*	 *2008/18*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage Nord – Pas-de-Calais (2417)** *indemnité 2009*	13/07/2004	 *08/12/2008*	 *2009/5*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage PACA (2417)** *indemnité maître apprentissage confirmé* *présence maître apprentissage confirmé*	13/07/2004	 *17/01/2008* *30/04/2008*	 *2008/10* *2009/8*
AIFR		**BTP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417)** *modification du montant de l'indemnité*	13/07/2004	 *15/09/2008*	 *2008/49*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL			
CCDE	3331	**Métallurgie Aisne (2542)** *modifications diverses*	30/09/2005	 *29/04/2008*	 *2008/27*
APD		**Musique écoles Savoie conditions d'emploi**	27/05/2008		*2008/34*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

VIII.1. Les dispositions légales en la matière

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs reconnus handicapés, des accidentés du travail, des mutilés de guerre ou assimilés et des personnes relevant des autres catégories de bénéficiaires visés par la loi, dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix entre l'embauche directe et d'autres solutions alternatives prévues par la loi :

- passer des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements de travail protégé, sans toutefois pouvoir dépasser la limite de 50 % de l'obligation d'emploi ;
- accueillir en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement de l'établissement ;
- appliquer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire ;
- verser au fond de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés géré par l'Association nationale pour la gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) une contribution annuelle.

Loi nº 2005-102 du 11 février 2005

Le thème de l'emploi des personnes handicapées étant peu abordé dans les négociations collectives, la loi nº 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fait entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises. La loi a, en effet, instauré une obligation de négocier sur ce thème, tous les ans dans les entreprises et tous les trois ans dans les branches professionnelles. Les négociations doivent porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap

de l'ensemble du personnel de l'entreprise (articles L.2241-5, L2242.13 et L.2242.14 du Code du travail).

Un guide pratique concernant la négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été élaboré par le ministère chargé de l'Emploi. Ce guide constitue un appui méthodologique aux partenaires sociaux leur permettant de mieux s'approprier le sujet, d'enrichir le dialogue social et de répondre à l'obligation de négocier.

VIII.2. La négociation collective en 2008

En 2008, la négociation collective engagée au sein de la Caisse d'Épargne a débouché sur un deuxième accord de branche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conclu dans le cadre de l'article L.5212-9 du Code du travail et agréé par le ministre en charge de l'Emploi pour une durée de cinq ans à compter du 1er janvier 2009 (accord collectif national Caisse d'Épargne emploi des personnes handicapées). Cet accord constitue un renouvellement du premier accord agréé par le ministre pour les années 2006 à 2008.

L'un des principaux objectifs de ce deuxième accord est de poursuivre les effets de la politique engagée en 2006 : la progression continue du taux d'emploi des travailleurs handicapés. Les actions prévues sont notamment le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'intégration, la non-discrimination et surtout la formation professionnelle notamment celle en alternance, considérée comme un moyen privilégié pour favoriser l'adaptation des personnes handicapées aux compétences et aptitudes requises aux métiers de la banque.

Huit autres textes abordent le thème des travailleurs handicapés :

- l'accord professionnel activités postales handicapés et emploi,
- la convention collective nationale des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils*,
- la convention collective nationale des *casinos*,
- la convention collective nationale des *industries charcutières*,
- la convention collective nationale des *coopératives de consommation (salariés)*,
- la convention collective nationale *pharmaceutique industrie*,
- la convention collective nationale des *commerces de quincaillerie (employés et personnel de maîtrise)*,
- la convention collective nationale des *commerces de quincaillerie (cadres)*.

Ces textes mettent tous l'accent sur la volonté de développer le recrutement des travailleurs handicapés et de faciliter leur insertion et leur adaptation par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication ainsi que par l'aménagement des postes et l'accessibilité des locaux. La branche des *industries charcutières* prévoit notamment de privilégier la collaboration avec l'AGEFIH et les médecins du travail.

La formation professionnelle, le développement des compétences pour une meilleure intégration professionnelle et l'évolution des carrières des travailleurs handicapés sont des thèmes abordés dans les branches, certaines en partenariat avec l'État, l'AGEFIPH ou le CPNEFP (*bureaux d'études techniques, casinos, commerces de quincaillerie*).

La convention collective nationale des *bureaux d'études techniques* développe particulièrement le volet orientation et formation tout au long de la vie professionnelle (mise en œuvre de moyens spécifiques, entretiens professionnels, bilan de compétences, validation des acquis). Elle montre une volonté d'assurer l'égalité d'accès à la formation pour les personnes handicapées (droit individuel à la formation, congés d'enseignement, congés individuel de formation).

Pour en savoir plus

- Rapport du Gouvernement au Parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap 12/02/2009

- www.travail-solidarite.gouv.fr
  Rubrique Documentation-Publications-Vidéothèque/Rapports

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi des travailleurs handicapés[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
APN		**Activités postales handicapés et emploi**	09/07/2008		*2008/38*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *formation professionnelle*	15/12/1987	*23/10/2008*	*2008/49*
APN		**Caisse d'Épargne emploi des personnes handicapées**	10/10/2008		*2009/2*
CCNE	3167	**Casinos (2257)** *n° 8 emploi personnes handicapées*	29/03/2002	*14/03/2008*	*2008/21*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)** *emploi personnes handicapées*	09/04/1990	*07/11/2008*	*2009/2*
CCN	3072	**Coopératives de consommation salariés (179)** *emploi des personnes handicapées*	30/04/1956	*05/11/2008*	*2009/4*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)** *emploi des personnes atteintes d'un handicap*	06/04/1956	*25/09/2008*	*2008/47*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)** *formation professionnelle handicapés*	23/06/1971	*25/06/2008*	*2008/42*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)** *formation professionnelle handicapés*	03/07/1985	*25/06/2008*	*2008/42*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi des travailleurs handicapés (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

IX. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les négociations en matière de conditions de travail sont marquées en 2008 par la signature d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail. Elles ont également accompagné les mesures de la conférence tripartite sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, dont le suivi a été assuré par la conférence du 27 juin 2008.

IX.1. LA NÉGOCIATION AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL : STRESS AU TRAVAIL, PÉNIBILITÉ ET MÉDECINE DU TRAVAIL

L'année 2008 est marquée par la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail. Quatre ans après la signature d'un accord européen, les partenaires sociaux français ont pris des mesures pour l'appliquer à l'échelle nationale. "La transposition de l'accord européen a clairement contribué à l'émergence d'une valeur ajoutée dans le domaine du stress relatif au travail et dans le développement du dialogue social" indique le rapport des partenaires sociaux européens (CES, CEEP, BusinessEurope, UEAPME) du 18 décembre 2008.

Le nouvel accord vise notamment à sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur ce phénomène. Il établit tout d'abord une description du stress, puis identifie les problèmes de stress au travail à travers une liste non exhaustive d'indicateurs concernant l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et des éléments subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, etc.).

Le texte souligne également la responsabilité des employeurs et des travailleurs, et cite les mesures à mettre en œuvre afin de prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail. Il s'agit notamment de mesures visant à améliorer l'organisation du travail, à former l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur ce phénomène, à informer et consulter les travailleurs et/ou leurs représentants en la matière. Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe. Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité.

Les partenaires sociaux se sont engagés, dans les douze mois qui suivent la signature de l'accord, à négocier spécifiquement sur le harcèlement et la violence au travail dans le cadre de la transposition de l'accord européen du 26 avril 2007.

Les négociations sur la pénibilité au travail se sont achevées, le 21 avril 2008, sans aboutir à la conclusion d'un accord. Les critères de la pénibilité ont été regroupés en trois groupes (contraintes physiques, environnement et rythmes de travail) mais les négociateurs n'ont pu s'entendre sur les modalités de la réparation.

Enfin, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux, le 25 juillet 2008, un document d'orientation sur la réforme de la médecine du travail à l'issue de la deuxième conférence tripartite sur les conditions de travail.

L'objectif est de :

- promouvoir une politique de la santé au travail efficace par une meilleure prévention dans l'entreprise en privilégiant des actions collectives pour tous les salariés, adaptées à leur situation de travail, et des suivis individuels mieux adaptés aux besoins ;
- faire du "sur mesure" et pour cela, renforcer le développement de la pluridisciplinarité ;
- assurer un meilleur pilotage du système en promouvant l'échelon régional et l'innovation afin de restructurer et redynamiser les services de santé au travail autour d'objectifs tant qualitatifs que quantitatifs.

Ces négociations sont en cours et devraient aboutir au cours du premier semestre 2009.

Enfin, le document d'orientation du 22 novembre 2007 sur l'amélioration des conditions de travail et portant sur la mise en place d'un cadre de dialogue social pour les PME et TPE, les moyens des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les modalités d'alerte sur les conditions de travail par les salariés n'a pas encore fait l'objet de négociations.

IX.2. La négociation au niveau des branches professionnelles : fonctionnement du CHSCT, surveillance médicale et aménagement des lieux et postes de travail

L'activité conventionnelle dans les branches professionnelles montre un ralentissement sur le thème des conditions de travail ; huit accords de branche ont été conclus en 2008.

En matière de conditions de travail, une négociation porte fréquemment sur plusieurs thématiques. Les accords conclus ont abordé :

- les aménagements des lieux de travail (dont l'accessibilité des personnes handicapées), les équipements de protection, l'hygiène (quatre accords de branche),
- les services de santé au travail et l'organisation des visites médicales (cinq accords),
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels (trois accords),
- la formation en matière de sécurité (deux accords),
- les attributions et le fonctionnement du CHSCT (trois accords),
- l'amélioration des conditions d'emploi des salariés de plus de 45 ans (un accord).

Depuis trois ans, les thématiques abordées par les accords montrent une prévalence des sujets en matière de fonctionnement du CHSCT, de modalités de surveillance médicale en milieu de travail ainsi que d'aménagements des lieux et des postes de travail.

En 2008, le thème de la santé et de la sécurité au travail fait également l'objet d'une approche globale pour les entreprises relevant des conventions collectives des *biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries*, des *industries alimentaires diverses*, ou encore des *casinos*. Cette démarche s'appuie sur la mise en place de mesures préventives (évaluation des risques professionnels, moyens des CHSCT, missions du médecin du travail) et d'actions curatives (formation des salariés de l'entreprise et des entreprises extérieures, équipements de protection, vêtements de travail).

Certaines branches mettent en œuvre des outils de veille pour orienter leurs actions. Ainsi, l'accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail pour les entreprises relevant du secteur alimentaire prévoit la réalisation d'un bilan annuel de branche des accidents du travail et des maladies professionnelles. Des objectifs prioritaires, des études et des opérations pilotes pourront être déterminés pour proposer des solutions d'aménagements qui seront diffusées dans les entreprises.

La convention collective nationale du 31 janvier 2008 des *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre* crée une commission d'information et d'échange pour accroître les efforts réalisés dans le domaine de la santé et de la sécurité (information sur les statistiques annuelles de la profession, organisation d'une journée de la profession sur la prévention des accidents du travail et la santé au travail), et mieux

sensibiliser les salariés aux actions entreprises en faveur de la prévention des accidents du travail.

L'avenant n° 8 du 14 mars 2008 à la convention collective nationale des *casinos* portant sur l'emploi des personnes handicapées confie à la Commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels la conception d'un guide méthodologique. À destination des plus petites entreprises, il rappelle les principaux points de l'accord en matière d'actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou qui deviennent handicapés. Un bilan d'application de l'accord sera réalisé au terme des trois ans.

La dimension "conditions de travail" est également présente dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'accord professionnel inter-secteurs papiers cartons sur l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain du 11 mars 2008 prend en compte les phénomènes d'usure professionnelle qui peuvent se trouver accentués à mesure que les salariés vieillissent.

La branche incite les entreprises à diffuser une culture de prévention en identifiant les risques d'usure professionnelle et en mettant en œuvre des mesures concrètes pour assurer l'intérêt et l'épanouissement professionnel des salariés (aménagement des postes de travail, temps de travail, politiques de gestion des mobilités).

Cette approche est également retenue par l'avenant n° 9 du 17 novembre 2008 à la convention collective nationale des *entreprises des services d'eau et d'assainissement* relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cet accord traite tant des seniors que de l'inaptitude au travail. L'entretien de seconde partie de carrière permet, notamment, de recenser les souhaits d'employabilité des salariés sur les postes de travail, les besoins de formation, les possibilités d'aménagements de postes ou de durée du travail. Chaque année, la branche établira un bilan de ces entretiens.

L'inaptitude au poste de travail est abordée sous l'angle de la prévention (identification des postes de travail faisant apparaître des risques d'inaptitude supérieurs à ceux constatés dans d'autres filières, analyse de la fréquence des accidents du travail, etc.) et de la gestion des inaptitudes (suivis personnalisés de l'état de santé des salariés, soutien à la réorientation professionnelle, aménagements de postes).

Pour en savoir plus

- Bilan des conditions de travail 2007 : site Internet du ministère chargé du Travail, rubrique Documentation-Publications-Vidéothèque / Rapports / Rapports concernant le champ du travail : www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-video-theque/rapports/

- www.travailler-mieux.gouv.fr/

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *nº 12 indemnité de départ volontaire à la retraite*	17/02/1995	*12/09/2008*	*2008/48*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *non-discrimination par l'âge emploi seniors*	10/01/2000	*09/07/2008*	*2008/45*
APNE	3270	**Biscuiterie chocolaterie santé au travail**	29/02/2008		2008/23
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)* *commission paritaire nationale emploi*	15/12/1987	*03/07/2008* *30/10/2008*	*2008/38* *2008/49*
APN		**Caisses régionales minières GPEC**	01/10/2008		2008/48
CCNE	3167	**Casinos (2257)** *nº 8 emploi personnes handicapées*	29/03/2002	*14/03/2008*	*2008/21*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *nº 28 GPEC*	12/07/2001	*13/11/2008*	*2009/9*
CCNE	3302	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)** *nº 9 GPEC*	12/04/2000	*17/11/2008*	*2008/51*
APN	3019	**Papiers-cartons inter-secteurs emploi des seniors**	11/03/2008		2008/48
CCNE	3346	**Production audiovisuelle (2642)** *nº 3 modifications articles convention*	13/12/2006	*15/12/2008*	*2009/9*
APD	3196	**Prévention sécurité Guadeloupe** *NAO 2008*	16/06/1997	*15/09/2008*	1997/30 *2008/46*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

X. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

La négociation sur l'emploi rassemble des thèmes généralement discutés au niveau national interprofessionnel (assurance chômage, chômage partiel, convention de reclassement personnalisé).

Elle est complétée au niveau de la branche ou de l'entreprise, notamment pour les thèmes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de l'emploi des seniors.

X.1. La négociation au niveau interprofessionnel

X.1.1. Le protocole d'accord du 23 décembre 2008 et la convention du 19 février 2009 relatifs à l'indemnisation du chômage

La convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage arrivant à expiration le 31 décembre 2008, les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage ont négocié, fin 2008, de nouvelles règles relatives à l'indemnisation du chômage.

Cette négociation est intervenue dans un contexte de crise économique d'une part et de redressement progressif des comptes de l'assurance chômage grâce à l'excédent dégagé lors des derniers exercices d'autre part.

Dans ce cadre, le MEDEF, la CGPME et l'UPA ont signé, le 23 décembre 2008, avec la CFDT un protocole d'accord relatif à l'indemnisation du chômage.

La convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés constituent la traduction juridique de ce protocole. L'ensemble de ces textes a fait l'objet de cinq arrêtés d'agrément en date du 30 mars 2009 (Journal officiel du 1er avril 2009).

La nouvelle convention remplace les quatre filières d'indemnisation, prévues dans la convention du 18 janvier 2006, par une filière unique dans laquelle la durée d'indemnisation est égale à la durée d'activité. La durée minimale d'activité permettant d'ouvrir des droits est désormais de quatre mois au lieu de six mois et la durée maximale d'indemnisation a été portée à 24 mois au lieu de 23 mois. La période de référence, au cours de laquelle est recherchée la durée d'activité, est désormais fixée à 28 mois. Les personnes âgées de 50 ans ou plus

continuent à bénéficier d'aménagements : la période de référence et la durée maximale d'indemnisation sont fixées à 36 mois.

Par ailleurs, la nouvelle convention a supprimé la clause introduite par la convention du 18 janvier 2006 visant à limiter à trois le nombre de périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier.

Enfin, la convention prévoit la baisse du taux des contributions sous réserve qu'un excédent du résultat d'exploitation de 500 millions d'euros soit dégagé au semestre précédent. Cette baisse ne pourra être supérieure à 0,5 % par an.

X.1.2. L'accord national interprofessionnel sur le chômage partiel

Les conditions et les modalités de recours au chômage partiel sont fixées par les articles L.5122-1 et suivants du Code du travail.

Le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

L'article L.5122-4 prévoit que le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L.5422-10 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux.

Un accord national interprofessionnel (ANI) du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel modifié fixe le montant de la rémunération versée par l'employeur au salarié placé au chômage partiel.

L'accord national interprofessionnel sur le chômage partiel conclu le 15 décembre a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC. Les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le taux d'indemnisation prévu par l'ANI de 1968. Le taux a été porté de 50 % à 60 % de la rémunération horaire brute et un plancher d'indemnisation a été fixé à 6,84 €.

Cet avenant a été agréé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi le 26 janvier 2009 (Journal officiel du 1er février).

Parallèlement, le montant de l'allocation spécifique versée par l'État au salarié bénéficiant de mesures de chômage partiel, et déduite de l'indemnisation versée par l'employeur, a été revalorisé (passage de

2,13 € de l'heure à 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et passage de 2,44 € de l'heure à 3,84 € pour les entreprises comptant moins de 250 salariés).

X.1.3. L'accord national interprofessionnel sur la convention de reclassement personnalisé

L'article 74 de la loi nº 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a créé la convention de reclassement personnalisé (CRP) au bénéfice des salariés dont le licenciement économique est envisagé et a renvoyé aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités pratiques de mise en œuvre.

La convention de reclassement personnalisé permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.

Les grandes orientations du régime du dispositif ont été fixées par un accord conclu le 5 avril 2005. Une convention du 27 avril 2005 agréée par arrêté du 24 mai 2005 a précisé les conditions de mise en œuvre de la CRP. Cette convention a été renouvelée le 18 janvier 2006 et agréée le 23 février 2006.

La convention CRP du 18 janvier 2006 arrivant à expiration le 31 décembre 2008, les partenaires sociaux ont décidé de la maintenir le temps que la négociation aboutisse. Ils ont ainsi signé un accord national interprofessionnel de sécurisation de la CRP le 23 décembre 2008, qui a été agréé le 23 janvier 2009, afin de proroger la durée de la convention jusqu'au 15 février 2009. Un nouvel accord du 19 février 2009 a porté cette prorogation jusqu'au 30 avril 2009.

La négociation a abouti à la conclusion d'un accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008. Le nouveau régime de la CRP a été finalisé dans la convention signée le 19 février 2009, agréée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi le 31 mars 2009 (Journal officiel du 17 avril).

À l'issue de ce processus, le dispositif a été précisé et amélioré, notamment sur :

- le montant et la durée d'indemnisation : l'allocation de reclassement personnalisé est perçue pendant douze mois contre huit mois auparavant et correspond à 80 % du salaire brut antérieur pendant huit mois et 70 % pendant quatre mois ;
- l'accompagnement : mise en place par Pôle emploi d'un référent unique pour trente adhérents.

X.1.4. L'accord national interprofessionnel sur la GPEC

Le 14 novembre 2008, les partenaires sociaux ont finalisé un projet d'accord visant à "insuffler une nouvelle dynamique" aux dispositions légales déjà en vigueur depuis 2005 dans les entreprises de plus de 300 salariés. Le texte met l'accent sur la gestion et l'anticipation des métiers, des compétences et des qualifications et se donne les moyens d'un meilleur accompagnement des branches et des territoires, des petites ou grandes entreprises. Un des objectifs principaux est que chaque salarié progresse d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Il préconise ainsi un bilan d'étape tous les cinq ans ouvert à tout salarié en faisant la demande. En outre, le projet d'accord précise que "la GPEC n'est pas une étape préalable aux procédures de licenciements collectifs et aux plans de sauvegarde de l'emploi".

X.2. La négociation au niveau de la branche

En 2008, 19 accords ont été conclus sur les thèmes relatifs à l'emploi.

Sur ces 19 accords, cinq ont été signés dans le cadre d'accords nationaux interprofessionnels (*aide au retour à l'emploi 2006-2008, chômage partiel, convention de reclassement personnalisé*).

Dans les branches professionnelles, les accords conclus portent principalement sur les thématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et d'emploi des seniors.

En outre, la branche des *avocats salariés* et celles du bâtiment et des travaux publics précisent et complètent les dispositions conventionnelles en matière d'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de cessation anticipée d'activité.

X.2.1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Obligation triennale issue de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite Loi Borloo (n° 2005-32), la GPEC est un mode de gestion des ressources humaines qui a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre au sein des entreprises tout en permettant de faire face aux mouvements d'effectifs.

Les branches suivantes ont conclu un accord de GPEC :

- *bureaux d'études techniques,*
- *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,*
- *entreprises des services d'eau et d'assainissement,*
- caisses régionales minières.

X.2.2. L'emploi des seniors

L'emploi des seniors s'inscrit dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

La loi nº 2008-1330 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 du 17 décembre 2008 a été publiée au Journal officiel le 18 décembre. Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ont été adoptées. Ainsi, les entreprises qui n'agiraient pas par accord ou plan d'action en faveur de l'emploi des seniors d'ici au 1er janvier 2010 "seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées". En revanche, les entreprises ne seront pas soumises à la pénalité, lorsque, à défaut d'accord, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Par ailleurs, les entreprises de 50 à 300 salariés ne paieront pas non plus de pénalité si elles sont couvertes par un accord de branche étendu et répondant à un cahier des charges ayant reçu la validation du ministère chargé de l'Emploi.

Les branches suivantes ont conclu un accord pour l'emploi des seniors :

- *casinos,*
- *banque,*
- papiers-cartons (inter-secteurs),
- *lin, rouissage, teillage.*

À titre d'exemple, on peut citer l'accord sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors, signé dans la *banque*, le 24 septembre 2008. L'accord invite les entreprises de la branche à engager une négociation dans le but de fixer des objectifs chiffrés relatifs à l'emploi des seniors. Il aborde différents sujets comme le recrutement et la mobilité, l'accès à la formation professionnelle continue, la promotion et la rémunération, la gestion anticipative des emplois et des compétences, les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, le droit individuel à la formation (DIF) pour les plus de 50 ans, le bilan de compétences pour les 45 ans et

plus, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou les périodes de professionnalisation. Par cet accord, la branche entend favoriser le maintien des seniors dans l'emploi. Elle se fixe d'ici à 2012 l'objectif d'un âge moyen d'au moins 60 ans pour les cessations d'activités contre 58,9 ans actuellement. L'accord prévoit la création d'un rapport annuel de branche spécifique sur l'emploi des seniors.

Dans les papiers-cartons, un accord professionnel inter-secteurs sur "l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain" a été signé, le 11 mars 2008. L'objectif de cet accord est en premier lieu de lutter contre les discriminations lors du recrutement des seniors et dans l'emploi. Par ailleurs, les entreprises sont invitées à identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre des mesures concrètes en s'appuyant sur des ressources internes (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), médecin du travail, responsable sécurité…) et externes (Caisses régionales d'assurance maladie, Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail…). Ainsi, l'accord prévoit que la politique de prévention des entreprises devra viser à identifier, sensibiliser et former aux risques liés à l'activité, aménager des postes de travail, des temps de travail, améliorer des politiques de gestion des mobilités… L'impulsion d'une politique de GPEC à tous les âges est également souhaitée ainsi que la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée. Enfin, l'accord encourage les dispositifs de tutorat et de parrainage afin de maintenir au sein des entreprises les compétences clefs, peu formalisées ou détenues par une minorité de salariés, en particulier par les seniors.

Parallèlement à cet accord, les partenaires sociaux ont conclu un conventionnement avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) afin que l'ensemble des acteurs de l'inter-secteurs (observatoire des métiers, partenaires sociaux, organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), entreprises et salariés) puissent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour mieux enquêter et alimenter les réflexions en cours ou à venir sur la problématique "âges et conditions de travail".

La faiblesse du nombre d'accords portant sur ce thème s'explique, pour partie, par le fait que des dispositions favorables au maintien ou au retour à l'emploi des salariés âgés sont souvent prises dans le cadre d'accords portant sur la diversité en entreprise, la lutte contre les discriminations, la GPEC ou la formation professionnelle.

En effet, les dispositifs relatifs à la GPEC ou l'emploi des seniors prévoient la mise en œuvre de différentes mesures adaptées aux salariés concernés : entretien de seconde partie de carrière, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience (VAE), aménagement de la durée du travail (temps partiel).

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *n° 12 indemnité de départ volontaire à la retraite*	17/02/1995	*12/09/2008*	*2008/48*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *non-discrimination par l'âge emploi seniors*	10/01/2000	*09/07/2008*	*2008/45*
APN	3107	**BTP cessation anticipée d'activité** *conditions de départ des salariés*	20/06/2002	*25/06/2008*	*2002/33* *2008/50*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)* *commission paritaire nationale emploi*	15/12/1987	*03/07/2008* *30/10/2008*	*2008/38* *2008/49*
APN		**Caisses régionales minières GPEC**	01/10/2008		*2008/48*
CCNE	3167	**Casinos (2257)** *n° 9 emploi des seniors*	29/03/2002	*30/06/2008*	*2008/37*
AIN		**Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008** *n° 1 à l'annexe VIII au règlement général* *sécurisation régime assurance chômage prorogation*	18/01/2006	*14/10/2008* *23/12/2008*	
AIN		**Chômage partiel retraite complémentaire** *avantages retraite complémentaire chômage partiel*	05/02/1979	*02/01/2008*	
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)** *n° 28 GPEC*	12/07/2001	*13/11/2008*	*2009/9*
AIN		**Convention de reclassement personnalisé** *sécurisation convention reclassement personnalisé*	18/01/2006	*23/12/2008*	
CCNE	3302	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)** *n° 9 GPEC*	12/04/2000	*17/11/2008*	*2008/51*
APN		**Électriques et gazières industries accompagnement** *modifications diverses*	06/04/2007	*06/06/2008*	*2007/22* *2008/41*
APN		**Électriques gazières industries diversité des âges**	21/02/2008		*2008/18*
CCNE	3264	**Lin rouissage teillage (1659)** *n° 20 emploi des seniors*	28/01/1992	*17/10/2008*	*2009/11*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3019	**Papiers-cartons inter-secteurs emploi des seniors**	11/03/2008		*2008/48*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)** *promotion diversité égalité des chances*	23/06/1971	*18/09/2008*	*2008/45*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)** *promotion diversité égalité des chances*	03/07/1985	*18/09/2008*	*2008/45*
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL			
AIFD		**Chômage partiel La Réunion (444)** *indemnisation chômage partiel La Réunion*	21/02/1968	*16/12/2008*	*2009/8*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La négociation collective relative aux contrats de travail a été riche en 2008 puisque le nombre d'accords ou avenants y faisant référence est passé de 47 à 59. Cette augmentation est, pour l'essentiel, consécutive à la promulgation de la loi de modernisation du marché du travail (N° 2008-596 du 25 juin 2008), transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

XI.1. Période d'essai et délai de prévenance

Contrairement à l'année 2007 où seulement deux accords visaient la période d'essai, plus d'une dizaine d'avenants, sur la période des six derniers mois, ont abordé ce thème. Sans extrapoler sur l'année 2009, il est vraisemblable que la négociation sur la période d'essai soit toujours prioritaire. Ceci parce que la loi du 28 juin 2008, transposant l'ANI, est venue fixer des durées d'essai impératives. Les accords de branche qui comportaient des durées de période d'essai initiale plus courtes que celles prévues par la loi ne resteront en vigueur que jusqu'au 30 juin 2009.

Les avenants conclus en 2008 ont en général repris les durées légales. Un seul texte fixe des durées plus courtes, ce que permet la loi. Les délais de prévenance, en cas de cessation de la relation de travail à l'issue de l'essai, sont aussi ceux de la loi avec cependant des variantes ; soit ce délai est imposé au seul employeur, soit il n'est imposé à personne.

XI.2. Indemnités de licenciement et rupture du contrat de travail

Dans le même esprit, "effet de la loi du 25 juin", six avenants contiennent des dispositions relatives à la durée de présence dans l'entreprise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement ainsi que sur le montant de l'indemnité. La durée est fixée à un an de présence, au lieu de deux antérieurement à la loi. Les indemnités sont en majorité supérieures aux indemnités légales.

Enfin et toujours en matière de rupture du contrat de travail, un avenant actualise sa convention en reprenant les dispositions légales concernant la rupture conventionnelle. Deux autres avenants prévoient que, pour fixer l'ordre des licenciements, il soit tenu compte, en particulier, de la situation des travailleurs handicapés.

XI.3. Égalité professionnelle

Dix textes abordent l'égalité professionnelle sous l'angle des congés de maternité et d'adoption, voire de l'ensemble des congés familiaux. Tous rappellent que ces congés ne doivent constituer un frein ni au déroulement de carrière, ni aux évolutions de salaire. Certains insistent sur l'entretien professionnel au retour du congé.

XI.4. Autres thèmes

Un avenant reprend le principe et l'ensemble des motifs de non-discrimination à l'embauche. Neuf avenants ou accords contiennent des dispositions pour l'emploi des personnes handicapées en termes de recrutement, d'accès à la formation, d'aménagement de locaux et d'horaires de travail. À noter également le développement de partenariats, y compris avec la médecine du travail, dans le cadre d'actions de branches : établissement de diagnostic, actions de sensibilisation et de communication.

Le peu de dispositions concernant les différentes formes de contrat de travail se concentre sur le contrat à durée déterminée d'usage : modalités d'utilisation, emplois concernés, encadrement et transformation en contrat à durée déterminée.

Enfin, quatre textes abordent la question du transfert du personnel, soit en cas de changement de titulaire d'un marché public, soit en cas de mutation d'un marché soit, enfin, en cas de poursuite du contrat dans une filiale.

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH[2]
APN		**Activités postales handicapés et emploi**	09/07/2008		*2008/38*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *mixité et égalité professionnelle femmes - hommes*	14/01/1986	 *29/04/2008*	 *2008/29*
CCNE	3246	**Animation (1518)** *n° 111 conditions maintien de salaires* *n° 118 recrutement (modifications art 4.1 CCN)* *n° 122 relatif au CDII (modification art 4.7.1)* *n° 123 indemnités licenciement* *n° 124 période d'essai*	28/06/1988	 *27/02/2008* *15/09/2008* *17/12/2008* *17/12/2008* *17/12/2008*	 *2008/17* *2008/42* *2009/5* *2009/5* *2009/5*
CCNE	3309	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)** *n° 13 modifications annexe IV préavis des cadres*	21/05/2002	 *26/02/2008*	 *2008/22*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)** *n° 21 salaires au 01/05/2008*	13/04/1994	 *23/05/2008*	 *2008/27*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)** *n° 8 actualisation de la convention*	02/06/2003	 *16/12/2008*	 *2009/4*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)** *n° 92 période d'essai (article 10)*	20/02/1979	 *24/10/2008*	 *2008/50*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *n° 11 période essai*	17/02/1995	 *12/09/2008*	 *2008/45*
APNE	3002	**Bâtiment personnel associations gestion des CFA** *responsable centre ressource conseiller jeunes*	22/03/1982	 *02/07/2008*	*2004/28* *2008/33*
CCNE	3074	**Blanchisserie interrégionale (2002)** *égalité professionnelle femmes - hommes*	17/11/1997	 *16/07/2008*	 *2008/44*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)** *égalité professionnelle hommes - femmes* *formation professionnelle*	15/12/1987	 *24/04/2008* *23/10/2008*	 *2008/27* *2008/49*
APN		**Caisse d'Épargne** *emploi des personnes handicapées*	10/10/2008		 *2009/2*
CCNE	3167	**Casinos (2257)** *n° 8 emploi personnes handicapées*	29/03/2002	 *14/03/2008*	 *2008/21*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3220	**Centres de gestion agréés (1237)** *indemnités licenciement*	17/01/1983	*06/02/2008*	*2008/19*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)** *emploi personnes handicapées*	09/04/1990	*07/11/2008*	*2009/2*
CCNE	3108	**Chimie industrie (44)** *égalité professionnelle et salariale*	30/12/1952	*12/06/2008*	*2008/31*
APNE		**Cinéma laboratoires dispositions ordre social**	21/02/2008		*2008/18*
CCNE	3326	**Coopération maritime salariés non navigants (2494)** *n°4 modifications diverses*	07/12/2004	*26/11/2008*	*2009/2*
CCN	3072	**Coopératives de consommation salariés (179)** *emploi des personnes handicapées*	30/04/1956	*05/11/2008*	*2009/4*
CCNE	3156	**Déchet activités (2149)** *n° 23 reprise personnels non cadres* *n° 24 à l'accord du 13/12/2005*	11/05/2000	*19/02/2008* *19/02/2008*	*2008/14* *2008/14*
CCNE	3103	**Édition (2121)** *travailleurs à domicile (annexe IV)*	14/01/2000	*17/01/2008*	*2008/14*
CCNE	3275	**Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)** *n° 27 droits à formation des salariés en CDD*	05/01/1994	*21/11/2008*	*2009/2*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *n° 31 période d'essai, indemnité de licenciement*	09/12/1974	*14/11/2008*	*2009/8*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)** *n° 85 salaires*	15/04/1988	*01/07/2008*	*2008/28*
CCNE	3288	**Hélicoptères personnel navigant technique (1944)** *n° 10 transfert du personnel*	13/11/1996	*28/05/2008*	*2008/32*
APNE	3240	**Horlogerie-bijouterie égalité professionnelle**	20/03/2008		*2008/22*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)** *n° 29 modifications articles de la convention*	11/04/1996	*14/03/2008*	*2008/18*
CCNE	3273	**Manutention portuaire (1763)** *cadre interbranches portant réforme portuaire*	31/12/1993	*30/10/2008*	*2008/48*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3252	**Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)** *modifications de la convention* *période d'essai, maladie, licenciement*	15/12/1988	 *15/01/2008* *15/01/2008*	 *2009/11* *2009/11*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)** *emploi des personnes atteintes d'un handicap*	06/04/1956	 *25/09/2008*	 *2008/47*
CCN		**Pharmaciens des sociétés de secours minières (2768)** *n° 5 conversion*	27/06/1990	 *11/04/2008*	 *2008/46*
CCNE	3269	**Pompes funèbres (759)** *égalité professionnelle*	01/03/1974	 *25/09/2008*	 *2008/44*
CCN		**Ports autonomes (11)** *cadre interbranches portant réforme portuaire*	17/07/1947	 *30/10/2008*	 *2008/48*
CCNE	3314	**Production de films d'animation (2412)** *n° 2 modifications diverses*	06/07/2004	 *28/01/2008*	 *2008/20*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)** *formation professionnelle handicapés*	23/06/1971	 *25/06/2008*	 *2008/42*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces employés (1383)** *formation professionnelle handicapés*	03/07/1985	 *25/06/2008*	 *2008/42*
CCN	3315	**Sidérurgie (2344)** *salaires primes et modifications de la convention* *mise à jour de la convention*	20/11/2001	 *07/03/2008* *12/12/2008*	 *2008/20* *2009/3*
APNE	3268	**Spectacle vivant politique contractuelle**	24/06/2008		*2008/40*
CCNE	3328	**Sport (2511)** *n° 34 indemnités de licenciement* *n° 35 périodes d'essai*	07/07/2005	 *24/11/2008* *24/11/2008*	 *2009/4* *2009/4*
CCNE	3049	**Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)** *égalité hommes - femmes*	26/06/1989	 *22/10/2008*	 *2008/51*
CCN		**Sucreries distilleries raffineries (2728)** *négociation annuelle 2008*	31/01/2008	 *30/06/2008*	 *2008/33*
CCNE	3268	**Théâtres privés (951)** *annexe personnel technique*	25/11/1977	 *01/07/2008*	 *2008/38*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)** *clause de non-concurrence*	10/12/1985	 *17/04/2008*	 *2008/39*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)**	05/07/1995		
		nº 31 période d'essai (modification article 16)		*06/10/2008*	*2008/48*
		nº 32 indemnités licenciement (modification article 51)		*06/10/2008*	*2008/48*
CCNE	3332	**Vétérinaires praticiens salariés (2564)**	31/01/2006		
		nº 7 période d'essai (modification article 18)		*06/10/2008*	*2009/6*
		nº 8 préavis (modification article 59)		*06/10/2008*	*2009/6*
		nº 9 indemnités licenciement		*06/10/2008*	*2009/6*
CCNE	3061	**Voyages tourisme agences personnel (1710)**	12/03/1993		
		nº 3 révision articles de la convention		*16/06/2008*	*2008/31*
CCDE	3331	**Métallurgie Aisne (2542)**	30/09/2005		
		modifications diverses		*29/04/2008*	*2008/27*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

I. DONNÉES GÉNÉRALES

Sur la base des données provisoires (voir *infra* "Circuit de la collecte des accords d'entreprise") collectées auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), on dénombre plus de 27 100 accords d'entreprise signés par des représentants du personnel en 2008, dont 22 115 signés par des délégués syndicaux, soit une progression estimée à près de 10 % par rapport à 2007.

Si les rémunérations demeurent le principal objet abordé dans les accords collectifs 2008, le temps de travail occupe une place croissante. On assiste, progressivement, à une renégociation des accords relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail. La prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont des thèmes de plus en plus fréquemment présents dans les accords d'entreprise, alors que celui des conditions de travail semble moins abordé.

II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

II.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2008

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 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 sujets. Historiquement, ce sont les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qui ont la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Depuis les années 90, pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées afin de permettre, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale), aux représentants élus du personnel ou à des salariés temporairement mandatés par des organisations syndicales de ratifier des accords d'entreprise. La loi du

4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a étendu ces possibilités, sous réserve d'accords de branche préalables : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations sur tous les thèmes peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Si ces élus sont également absents, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (voir Partie 2 : Les lois issues de la procédure de concertation), modifie sensiblement les règles de la négociation collective d'entreprise. Cependant cette loi ne semble pas en mesure d'influencer le bilan de la négociation collective en 2008, puisque les nouvelles règles, concernant les possibilités de négocier en l'absence de délégués syndicaux et la validité des accords, n'entrent en vigueur que de façon progressive à partir du 1er janvier 2009. En revanche 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 différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps). En effet, la loi modifie, avec effet immédiat, la hiérarchie des normes en la matière, donnant à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche, qui devient subsidiaire. Par ailleurs la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) de 2007, qui a ouvert de nouvelles facultés de négociation en matière d'aménagement du temps de travail, a pu voir ses premiers effets se manifester en 2008.

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés, où la désignation de délégués syndicaux est facilitée. Cette négociation 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). L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux d'octobre 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires effectifs, la durée effective et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et enfin l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2006. Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans 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.

L'année 2008 a par ailleurs été marquée par la mise en place de multiples dispositifs affectant, à court ou moyen terme, l'intensité ou le contenu de la négociation collective dans les entreprises.

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a permis aux salariés bénéficiant d'un régime de participation de débloquer 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 peut cependant être subordonné à la signature d'un accord d'entreprise. Dans les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, la loi a ouvert la faculté de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié avant le 30 juin 2008. Cette prime est exonérée de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle (à l'exception de contributions relevant de la CSG et du CRDS) dès lors qu'un accord d'entreprise a 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 importante le nombre de textes déposés dans les services des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il n'est cependant pas évident de considérer que tous ces textes émanent d'une réelle négociation collective, notamment au sein des nombreuses très petites entreprises qui les ont signés.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales employeurs au respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs dans l'entreprise. Ce principe de conditionnalité n'entre 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.

II.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des seules informations enregistrées par les services des DDTEFP lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les

textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2008 sont à ce jour provisoires, puisqu'ils reposent sur les données disponibles au 31 décembre 2008. Comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés en 2008 ne sont enregistrés dans les DDTEFP qu'au premier semestre 2009[1].

II.3. Champ des accords et terminologie

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2008, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et de faire l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les DDTEFP. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici **d'accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accords et des procès-verbaux de désaccord. Les trois derniers types de textes ne peuvent être exclus de l'analyse dès lors qu'ils comportent les signatures de l'employeur et de représentants des salariés, puisqu'on peut considérer qu'ils révèlent alors différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords au sens strict et les avenants représentent l'essentiel des textes déposés.

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) étant un critère minimal pour pouvoir considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective, cela signifie que les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et les textes ratifiés après référendum auprès des salariés sont exclus du champ d'analyse de la négociation collective (voir *infra* "L'épargne salariale : des négociations à part").

1) Par ailleurs, un certain nombre d'accords d'épargne salariale enregistrés dans certaines DDTEFP ne peuvent être pris en compte dans ce bilan car leur enregistrement fait l'objet d'une procédure particulière.

Un autre éclairage statistique sur la négociation d'entreprise

Le dénombrement des accords signés ne donne qu'une image partielle de la négociation collective dans les entreprises. Ce type de données ne permet pas d'estimer le degré de diffusion de la négociation collective au sein des entreprises françaises. Pour mener ce type d'analyse, on s'appuie sur les données de l'enquête annuelle "Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO) de la DARES, qui porte sur la représentation des salariés et la négociation collective dans les entreprises (du secteur marchand non agricole) de 10 salariés ou plus. Les premières éditions portent sur les années 2005, 2006 et 2007 : elles font apparaître quelques caractéristiques structurelles de la négociation collective dans les entreprises. Ainsi, en 2007 comme lors des années précédentes, environ 14 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation. Cette proportion passe à près de 50 % dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Enfin, plus des trois quarts des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical en leur sein ont ouvert au moins une négociation annuelle.

Voir : A. Carlier, A. Naboulet (2009) : "Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007". Premières Synthèses, DARES, 2009.04 - n° 18.2.

III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2008

III.1. Décomposition du volume d'accords en 2008

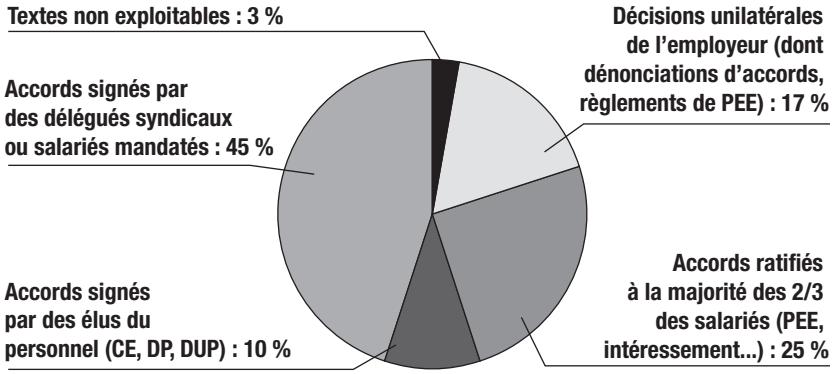
Au cours de l'année 2008, plus de 100 000 textes ont été enregistrés dans les DDTEFP. Compte tenu des délais de dépôt des textes par les entreprises ainsi que du temps nécessaire à leur traitement par les services, une partie de ces documents relève de la négociation en 2007. Seuls 90 300 textes ont été effectivement signés en 2008 (y compris les décisions unilatérales de l'employeur).

Ce nombre de textes signés et enregistrés en une année est extrêmement important et exceptionnel : il comprend en réalité plus de 40 000 textes qui concernent la mise en place de la prime exceptionnelle de 1 000 euros, et le déblocage exceptionnel de la participation. Pour pouvoir comparer l'activité de négociation en 2008 à celle des années précédentes, il convient de faire abstraction de ces deux composantes : on ne comptabilise dès lors que 49 330 textes signés et enregistrés au 31 décembre 2008.

Parmi les textes signés dans l'année, certains ne peuvent être exploités car leur saisie dans la base de données présente des erreurs ou des incohérences impossibles à corriger (aucun thème de négociation identifié, absence de signataire identifié, ou d'organisation syndicale signataire ou mandante en cas de conclusion de l'accord avec un délégué syndical ou un salarié mandaté).

Il convient également de distinguer les décisions unilatérales signées par l'employeur et les textes ratifiés par la majorité des deux tiers des salariés pour lesquels le rôle des représentants des salariés dans la négociation et la signature du texte n'est pas avéré. Bon nombre de textes relatifs à l'épargne salariale font partie de cette catégorie[2].

Répartition des textes signés et enregistrés en 2008[a]



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Données provisoires au 31/12/2008. 49 330 textes pris en compte, hors textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1 000 euros et au déblocage exceptionnel de la participation.

Une fois déduites les deux catégories de textes précédentes, on recense 27 100 textes (nouveaux accords, avenants, procès-verbaux de désaccord, adhésions) signés soit par des représentants syndicaux (délégués syndicaux, salariés mandatés), soit par des représentants élus des salariés (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel). Ces accords ont été signés dans plus de 13 000 entreprises, et concernent potentiellement près de sept millions de salariés.

Dans un dernier temps, on comptabilise le sous-ensemble d'accords uniquement signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. Cette restriction vise à assurer une stabilité méthodologique par rapport aux années antérieures, et notamment à analyser l'évolution de la négociation collective d'entreprise dans sa forme la plus classique, c'est-à-dire avec des syndicats représentés au niveau de l'entreprise. Cette restriction permet notamment de faire complètement abstraction des fluctuations liées au développement des textes sur

2) Pour les plans d'épargne d'entreprise, les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

l'épargne salariale et ratifiés au sein des comités d'entreprise. Au 31 décembre 2008, ce sont donc 22 115 accords signés par des délégués syndicaux qui sont comptabilisés. Les accords signés par des salariés mandatés sont, quant à eux, en nombre extrêmement restreint.

III.2. Tendance globale en 2008

Si l'on compare les données provisoires de 2008 à celles de 2007 (c'est-à-dire les données disponibles au 31 décembre de chacune de ces années), le nombre total de textes signés par des représentants du personnel, désignés par des syndicats ou élus, croît de 7 %. Cette hausse tient avant tout à l'augmentation du nombre d'accords signés par des délégués syndicaux (+ 10 %). La négociation collective, dans sa forme institutionnelle la plus classique, semble donc connaître en 2008 un certain dynamisme.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2008 et évolution selon le type de signataires

Types de textes	Signataires en 2008[a] (hors primes exceptionnelles et déblocages anticipés)	Croissance estimée sur un an[b]
Total des textes enregistrés (au 31/12/2008)	**49 330**	**- 4 %**
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	27 100	+ 7 %
Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés	*22 115*	*+ 10 %*
Dont textes signés par des élus du personnel	*4 985*	*- 5 %*
Textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et décisions unilatérales	20 764	- 14 %
Textes inexploités (erreurs, incohérences)	1 466	- 13 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Données provisoires car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2008 sont comptabilisés.
(b) Taux de croissance estimé en comparant les données 2008 au nombre de textes signés en 2007 et enregistrés avant le 31 décembre 2007. On suppose que les retards de collecte sont constants en 2007 et 2008.

Les textes ratifiés par des représentants élus du personnel (délégués du personnel, élus au comité d'entreprise, délégation unique) sont, eux, en léger en recul (- 5 %). Plus de 95 % d'entre eux portent sur l'épargne salariale, et ils sont le plus souvent ratifiés au sein du comité d'entreprise. Par ailleurs, la négociation d'accords avec des salariés mandatés par des organisations syndicales extérieures à l'entreprise demeure très rare (quelques dizaines d'accords). Comme lors des années précédentes, la loi du 4 mai 2004 qui permet, en l'absence de délégués syndicaux, de négocier avec des élus ou des salariés mandatés sur d'autres thèmes que l'épargne salariale, ne semble avoir qu'une application réduite.

Le nombre global de textes conclus, soit par ratification à la majorité des deux tiers des salariés, soit par une décision unilatérale de l'employeur, diminue fortement. Ces deux types de textes concernent également quasi exclusivement l'épargne salariale. Cette baisse globale est en fait uniquement imputable aux décisions unilatérales concernant les plans d'épargne d'entreprise, dont le nombre chute fortement, alors que le nombre des textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés est stable. Des effets de collecte peuvent également expliquer, en partie, ces évolutions entre 2007 et 2008[3].

III.3. Types de textes

Parmi les textes signés par les représentants du personnel, élus ou désignés par des syndicats, les accords initiaux (ou les renouvellements d'accords anciens) en représentent plus de sept sur dix. Les dénonciations et les adhésions apparaissent très minoritaires. Une partie des dénonciations et adhésions ne sont cependant pas comptabilisées ici car elles sont uniquement signées par les employeurs, et sont donc assimilées à des décisions unilatérales.

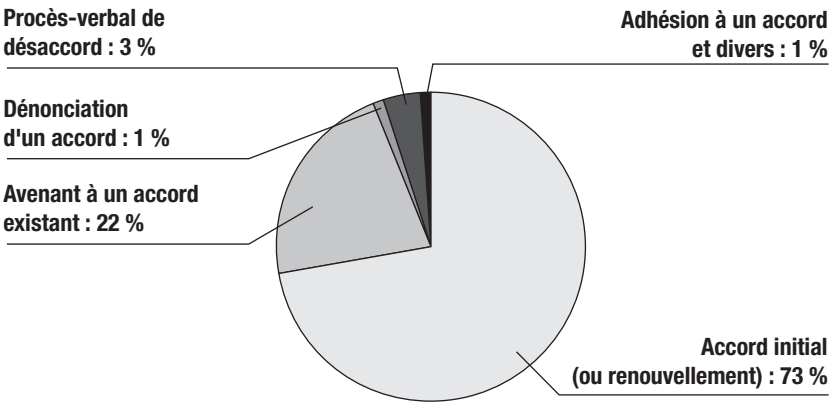
Les procès-verbaux de désaccord sont également peu fréquents (4 %) parmi les textes signés par des représentants des salariés. On ne peut exclure que cette proportion soit sous-estimée, car un certain nombre de procès-verbaux de désaccord peuvent en fait prendre la forme de décisions unilatérales de l'employeur, et ne sont donc pas comptabilisés ici. En effet, si les procès-verbaux de désaccord doivent théoriquement être signés par les employeurs et les représentants des salariés à l'issue des négociations, au même titre que les accords collec-

3) En effet, les estimations précédentes reposent sur l'hypothèse selon laquelle les retards d'enregistrement dans les DDTEFP sont constants d'une année sur l'autre. Or cette hypothèse, doit être relativisée en 2008 : l'obligation d'enregistrer près de 40 000 textes supplémentaires relatifs à la prime exceptionnelle et au déblocage anticipé de la participation en 2008, par rapport à une année "normale", a pu potentiellement affecter le rythme d'enregistrement des accords d'entreprise dans les services déconcentrés, en particulier pour l'épargne salariale.

tifs, on observe fréquemment que seule la signature de l'employeur est présente dans le texte[4].

La plupart des procès-verbaux de désaccord concernent la question des salaires et primes, souvent dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire qui échoue. Les désaccords sont quasiment absents lorsqu'il s'agit de négociations sur l'épargne salariale.

Types de textes signés en 2008[a] par des délégués syndicaux (22 115 textes)



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Données provisoires car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2008 sont comptabilisés.

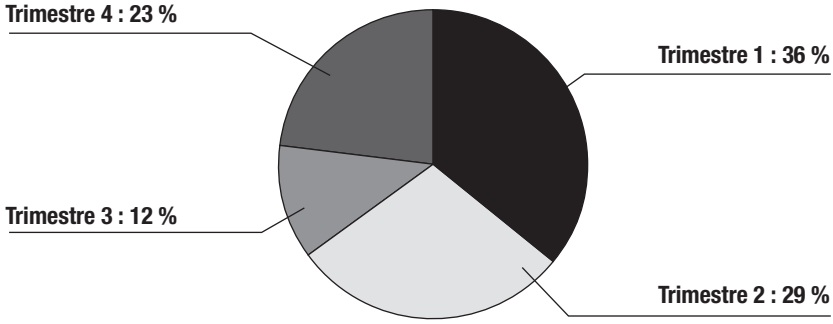
Calendrier des négociations

Le calendrier des négociations est une information d'ordre structurel, qui ne peut être étudié qu'à partir de données exhaustives (ici l'année 2007).

La négociation collective, dès lors qu'elle concerne la question des salaires et primes (éventuellement accompagnée d'autres sujets), se concentre sur le premier semestre de l'année civile : deux tiers des textes signés par les délégués syndicaux et relatifs aux salaires et primes ont été signés entre janvier et juin.

4) L'employeur met alors en avant les mesures qu'il a décidées unilatéralement, suite à l'échec des négociations. Cette situation apparaît notamment lorsque les délégués syndicaux ayant participé aux négociations rejettent le constat de désaccord, et contestent le fait que la négociation soit considérée comme close. Par ailleurs, on ne peut exclure qu'au cours des années passées, certains procès-verbaux de désaccord n'ont pas été déposés en DDTEFP, les entreprises ayant jusque-là peu d'incitation à le faire. Ceci devrait cependant être moins fréquent à partir de 2008, le développement des obligations légales de négocier, voire la mise en place de sanctions financières (conditionnalité de certains allègements de cotisations sociales par exemple), pouvant inciter les entreprises à faire état de toutes leurs négociations collectives, qu'elles aient abouti à un accord ou à un désaccord.

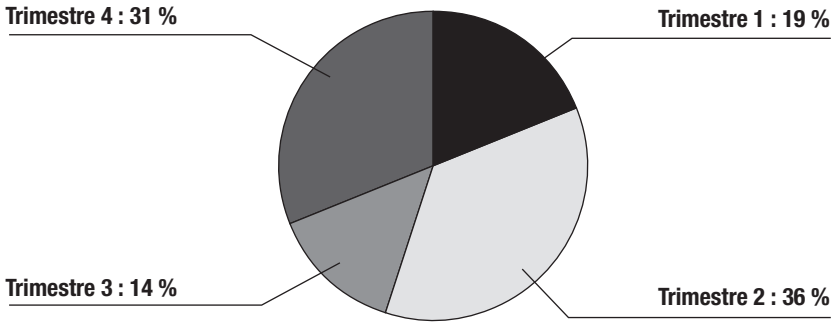
Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2007



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.

Les négociations collectives sur l'épargne salariale, si l'on tient compte de l'ensemble des textes en 2007, quel que soit leur mode de conclusion (y compris référendum aux deux tiers et décisions unilatérales pour les PEE), sont en revanche plus concentrées sur le second trimestre (36 % des accords) et sur le dernier trimestre (31 %). Si on se limitait aux accords d'épargne salariale signés par des délégués syndicaux, ce qui exclurait l'essentiel des plans d'épargne, le second trimestre représenterait alors plus de la moitié des textes. La concentration sur le second trimestre découle d'un effet calendaire pour les accords d'intéressement : le bénéfice des exonérations de cotisations pour les sommes versées au titre de l'année en cours est conditionné à la signature d'un accord avant le 30 juin. En revanche, le pic de signature au dernier trimestre 2007 concerne les plans d'épargne.

Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2007



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.

IV. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Un accord conclu entre l'employeur et ses salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes d'importance variable. Une codification précise de l'ensemble des sujets ainsi abordés suppose une lecture relativement fine des textes, ce qui n'est pas toujours possible lors de l'enregistrement des accords. En conséquence, environ 95 % des accords sont identifiés par un ou deux sujets de négociation[5].

L'analyse thématique des accords d'entreprise repose tout d'abord sur la répartition par grandes catégories de thèmes de l'ensemble des textes signés entre 2000 et 2007. Ensuite, notamment parce qu'il s'agit encore aujourd'hui du cœur de la négociation collective d'entreprise, il est pertinent d'analyser en détail les thèmes des accords (au sens large, c'est-à-dire y compris les avenants, les procès-verbaux de désaccord et les dénonciations) qui ont été signés par des délégués syndicaux. Enfin, pour analyser le domaine spécifique de l'épargne salariale, il conviendra en revanche d'élargir le champ des textes pris en compte (accords signés par des élus du personnel ou ratifiés aux deux tiers, décisions unilatérales).

IV.1. Évolution des thèmes sur la période 2000-2007

De façon générale, depuis les années 2000, trois tendances caractérisent la négociation collective.

Temps de travail

Jusqu'en 2001, les accords relatifs au temps de travail ont généré un volume élevé de textes déposés en DDTEFP. Entre 2001 à 2005, ce champ de la négociation d'entreprise a progressivement représenté une part de plus en plus faible des accords. Depuis 2005, le nombre de textes relatifs au temps de travail est globalement stable, et progresse même à nouveau en 2008, d'après les données disponibles au 31 décembre.

Épargne salariale

Depuis 2001, le volume global de textes signés dans les entreprises progresse nettement sous l'effet du développement de l'épargne

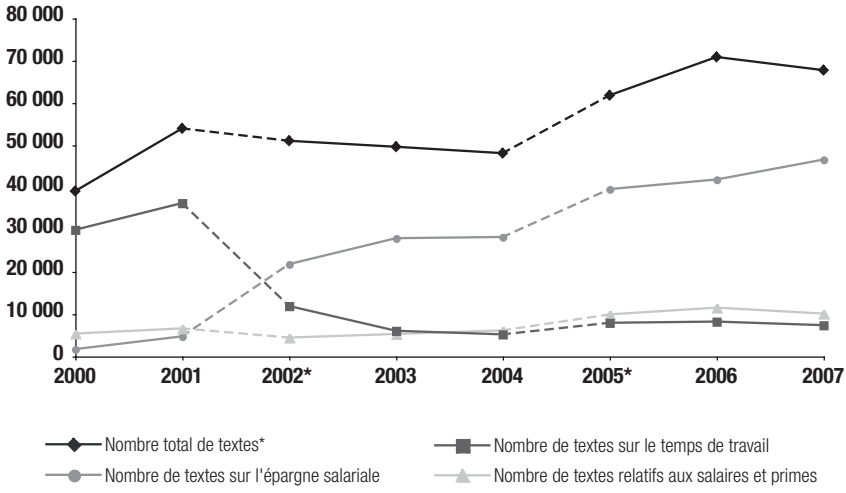
5) Certains accords résultant explicitement d'une négociation annuelle obligatoire globale sont uniquement classés dans le thème "salaires et primes", alors qu'ils abordent éventuellement d'autres questions. De ce fait, certains thèmes, souvent traités de façon secondaire (et superficiellement) dans ces accords plus généraux, sont sous-estimés par rapport aux autres : l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, les conditions de travail, voire le temps de travail sont, à divers degrés, affectés par cette sous-estimation.

salariale au sein des petites et moyennes entreprises qui bénéficient de modalités particulièrement souples pour négocier et ratifier des accords.

Salaires et primes

Le nombre de textes concernant les salaires et les primes progresse régulièrement depuis 2002, et cette thématique est redevenue, depuis 2004, la plus fréquemment abordée dans les textes signés par des délégués syndicaux.

Nombre de textes signés sur la période 2000-2007



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
** Les données sont issues d'un système de collecte qui a subi des modifications en 2001-2002 puis en 2004-2005. Les traits en pointillé, pour chacune des courbes, symbolisent ces changements dans le système d'enregistrement des accords d'entreprise, et indiquent que la comparabilité des résultats entre les deux années successives est imparfaite.*

IV.2. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2008

Rémunérations et temps de travail : des thématiques dominantes et en progression

En 2008, la question des rémunérations demeure prépondérante dans les négociations d'entreprise : avec plus de 8 000 textes recensés au 31 décembre 2008, les "salaires et primes" sont traités dans 36,3 % des textes signés par des représentants syndicaux (contre 35,5 % en 2007). La négociation collective dans les entreprises autour de la

question salariale demeure donc dynamique en 2008, alimentée par les tensions autour du pouvoir d'achat.

Les thèmes de négociation en 2008 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	Nombre d'accords[a] 2008 *(Chiffres provisoires)*	Fréquence de chaque thème[b] *(Valeurs provisoires)*	Rappel : fréquences en 2007, 2006, 2005 et 2004 *(Valeurs révisées et définitives)*			
			2007	2006	2005	2004
Total des accords[a]	*22 115*		**26 794**	*28 847*	*25 270*	*19 324*
Salaires et primes	8 026	**36,3 %**	**35,5 %**	37,3 %	35,2 %	29,7 %
Temps de travail	6 325	**28,6 %**	**25,5 %**	26,2 %	29,3 %	24,3 %
Droit syndical, institutions représentatives du personnel (IRP), expression des salariés	1 037	**4,7 %**	**7,0 %**	11,4 %	8,4 %	6,6 %
Conditions de travail	338	**1,5 %**	**1,7 %**	1,6 %	2,2 %	3,1 %
Emploi	1 173	**5,3 %**	**5,3 %**	3,4 %	3,7 %	2,9 %
Classification	299	**1,4 %**	**1,4 %**	1,5 %	1,3 %	1,5 %
Formation professionnelle	335	**1,5 %**	**2,0 %**	2,1 %	2,3 %	0,7 %
Égalité professionnelle	1 235	**5,6 %**	**4,3 %**	2,1 %	1,3 %	Nd
Prévoyance collective, couverture complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 696	**7,7 %**	**8,3 %**	6,3 %	6,0 %	3,4 %
Participation, intéressement, épargne salariale	4 079	**18,4 %**	**18,0 %**	14,4 %	12,9 %	15,3 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
Lecture : en 2008, 8 026 textes signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés ont abordé le thème des salaires et primes, soit 36,3 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés.
(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés en 2008 par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. Les accords relatifs à la prime exceptionnelle de 1 000 euros et au déblocage exceptionnel de la participation sont exclus de ce décompte.
(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 %.

La thématique du "temps de travail" est présente dans plus de 6 300 textes. 28,6 % des textes signés abordent donc ce thème contre 25,5 % en 2007. Cette progression marque donc un retournement par rapport à la tendance générale observée depuis plusieurs années. Ce retournement reflète en partie un processus de remise en cause ou de renégociation des accords sur la réduction de temps de travail qui avaient été signés entre 1998 et 2001.

En effet les dénonciations d'accords, même si elles sont globalement mineures en volume (1 % des textes), sont deux fois plus fréquentes parmi les textes abordant le temps de travail que parmi les textes abordant les autres thèmes. Par ailleurs, la proportion d'avenants est plus grande, en 2008 comme en 2007, parmi les textes relatifs au "temps de travail" que dans l'ensemble des textes. Ces deux caractéristiques sont encore plus nettes pour la sous-population des textes associée plus précisément à la "réduction du temps de travail et durée collective".

La part des avenants relatifs au temps de travail tend cependant à diminuer depuis trois ans, alors que celle des dénonciations et des accords croît légèrement : aux modifications marginales apportées aux accords de temps de travail établis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT), succèdent progressivement des renégociations plus globales des accords sur le temps de travail. L'ampleur de ce phénomène demeure cependant modérée en 2008, puisqu'il ne porte que sur quelques centaines de textes.

Au sein de la thématique "temps de travail", on constate également une hausse significative du nombre de textes signés en 2008 sur la modulation du temps de travail : d'environ 200 textes par an en 2006 et 2007, on passe à plus de 400 textes signés au 31 décembre 2008 (soit 2 % des accords). Cette hausse peut paraître surprenante dans la mesure où la loi du 20 août 2008 abroge différents dispositifs relatifs à l'aménagement du temps de travail (dont la modulation) pour les remplacer par un mécanisme unique d'aménagement du temps de travail. Les textes enregistrés sont, en réalité, pour beaucoup des accords ou avenants à des accords antérieurs de réduction et d'aménagement du temps de travail : ils permettent surtout d'ajuster les modalités d'application de la modulation en fonction des prévisions d'activité pour les années 2008/2009, et éventuellement de prendre en compte les nouvelles règles de rémunération des heures supplémentaires.

Emploi, égalité professionnelle et prévoyance complémentaire : des thématiques soutenues par des incitations légales

La part des accords portant sur l'emploi se stabilise en 2008 à environ 5 %. Cette thématique générale recouvre une grande variété de domaines : les modalités de recrutement, de licenciement, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, l'emploi des travailleurs handicapés, etc.

Les textes relatifs à la GPEC constituent, en 2008, le cœur de la thématique de l'emploi : près de 680 textes sont comptabilisés pour 2008 (données provisoires), contre 550 pour l'année 2007 (données définitives). Cette progression résulte de l'obligation triennale de négocier instaurée par la loi du 18 janvier 2005. Cette progression semble cependant s'être faite aux dépens des accords de méthode, dont le nombre stagne voire décroît depuis 2005[6].

Sur un plan quantitatif, la loi sur du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec notamment comme horizon la réduction des écart salariaux en 2010, continue de se traduire par un accroissement significatif du nombre d'accords abordant ce thème. Plus de 1 235 textes abordant la question des inégalités salariales entre hommes et femmes ont été recensés en 2008 (données provisoires), contre 1 160 en 2007. Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale, mais elle ne permet pas de juger de la réalité des dispositifs mis en œuvre pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes.

La protection sociale complémentaire, qui regroupe prévoyance collective, complémentaire santé et retraite supplémentaire, apparaît également dans une part croissante des accords depuis 2007 : environ 8 % des textes signés par des représentants syndicaux abordent ces questions en 2008, contre 6 % en 2005 et 2006.

Droit syndical, institutions représentatives du personnel et expression des salariés

La thématique "droit syndical, institutions représentatives du personnel et expression des salariés" n'est présente que dans 5 % des accords signés en 2008 : elle poursuit son repli amorcé en 2007 en raison de la diminution du nombre d'accords d'entreprise fixant une durée des mandats des délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise inférieure à celle prévue par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises[7]. L'activité de négociation autour du droit syndical et de l'expression des salariés se recentre notamment autour de l'exercice du droit syndical (accès aux nouvelles technologies de l'information dans l'entreprise dans le cadre de l'activité syndicale par exemple) et surtout la gestion des élections des

6) Il existe cependant une incertitude sur le volume d'accords de GPEC, sachant que la limite est parfois ténue entre les accords dits "de méthode", qui servent à anticiper des restructurations, et les accords qui visent réellement à définir une politique de gestion des emplois et des compétences. La codification de ces accords est de ce fait difficile.

7) On ne peut cependant exclure que la durée des mandats fasse l'objet de négociations dans le cadre des protocoles préélectoraux, notamment pour les entreprises qui organisent pour la première fois des élections. Les protocoles préélectoraux n'étant pas déposés et enregistrés comme les autres textes (ils n'ont pas le statut d'accords collectifs), le suivi statistique des négociations sur la durée des mandats pourrait en être affecté.

représentants du personnel. De nombreux accords concernent la prorogation de la durée de mandats électifs arrivés à échéance, le temps pour l'entreprise de négocier un accord préélectoral. On ne peut exclure que la perspective d'une refonte du système de représentativité des organisations syndicales, concrétisée par la loi du 20 août 2008, ait pu amener des entreprises à retarder les nouvelles élections et de fait à proroger les mandats existants. Les nouveaux enjeux associés aux élections des comités d'entreprise ou des délégués du personnel peuvent en effet être tels, que les organisations syndicales comme les employeurs souhaitent revoir en profondeur les modalités d'organisation des élections (périmètres des établissements, liste d'électeurs).

Conditions de travail, classifications et formation professionnelle : des thématiques marginales et peu dynamiques

Les classifications, les conditions de travail et la formation professionnelle sont généralement des thèmes moins fréquents dans les accords d'entreprise : ils ne sont explicitement signalés que dans 1,5 % des accords. Ceci peut partiellement s'expliquer par le fait que ces thématiques sont souvent noyées au sein d'accords portant sur de nombreux thèmes (notamment en cas d'accords relevant de la négociation annuelle obligatoire) : le repérage de ces thèmes est dès lors plus difficile, d'où une éventuelle sous-évaluation.

Pour la formation professionnelle et les classifications, la principale cause de cette faible présence tient surtout au fait que ces thèmes sont avant tout des champs privilégiés de la négociation de branche. Les petites entreprises ne négocient pas sur ces thèmes, se référant à leur convention collective pour appliquer les normes spécifiques à leur secteur. Seules les grandes entreprises sont à même de développer leur propre grille de classification des postes, qu'elles ne révisent cependant pas chaque année.

Concernant les conditions de travail, l'entreprise demeure un niveau pertinent de négociation, en interaction avec le niveau de la branche. Or la part des accords d'entreprise relatifs à ce thème apparaît non seulement faible mais semble également diminuer au cours des dernières années.

Enfin, les accords repérés comme abordant la question de l'insertion et de l'emploi des travailleurs handicapés sont très peu nombreux (moins de 1 %). Ce thème fait pourtant l'objet d'une obligation de négocier chaque année jusqu'à l'obtention d'un accord. Cette faible proportion s'explique partiellement par le fait que ce thème est souvent évoqué au sein d'accords issus de négociations annuelles

obligatoires globales, qui abordent de nombreux sujets, et est donc difficile à repérer lors de l'enregistrement des textes. Cette probable sous-estimation ne saurait éclipser le fait que la négociation d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés demeure une pratique assez peu fréquente.

IV.3. L'ÉPARGNE SALARIALE : DES NÉGOCIATIONS À PART

La part des accords signés par des délégués syndicaux et portant sur des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs) se stabilise en 2008 (18 %), après une croissance continue jusqu'en 2007. Cette tendance ne reflète qu'en partie l'importance de ces questions dans l'activité de négociation des entreprises.

En effet, l'examen des seuls accords signés par des délégués syndicaux n'offre qu'une image très limitée des dispositifs mis en place dans les entreprises, car il existe des modes spécifiques de ratification des "accords" pour l'intéressement et la participation (négociation avec le comité d'entreprise, ratification directe par référendum) et pour les plans d'épargne (négociation avec des délégués du personnel, décision unilatérale de l'employeur). Au total, ce sont plus de 29 400 textes relatifs à l'épargne salariale qui ont déjà été comptabilisés au titre de l'année 2008, tous modes de ratification confondus[8]. Sur la base de ces données partielles disponibles au 31 décembre 2008, le nombre de textes sur l'épargne salariale semble donc nettement diminuer (- 12 %), et ne représente que 60 % des 49 330 textes enregistrés (contre 66 % en 2007). Ce sont les textes relatifs aux plans d'épargne d'entreprise (PEE) qui contribuent essentiellement à cette baisse (près de 30 % de baisse), notamment sous la forme de décisions unilatérales. Si l'ampleur exacte du phénomène est encore difficile à quantifier, on peut le relier au ralentissement brutal de la conjoncture économique et, plus encore, à la crise financière qui rend moins attractif le placement de l'épargne salariale sur des fonds d'épargne d'entreprise. En effet, la chute du nombre de PEE est concentrée sur le second semestre 2008.

Les modes de ratification illustrent les spécificités de chaque dispositif. L'intéressement est le dispositif donnant lieu au plus grand nombre d'accords, notamment parce qu'il permet une souplesse de calcul qui le rend plus attractif pour les petites entreprises. Ces dernières ont donc le plus souvent recours à la ratification par référendum auprès des

8) Pour pouvoir comparer avec les années précédentes, les textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1 000 euros et ceux qui concernent le déblocage exceptionnel de la participation ne sont pas comptabilisés.

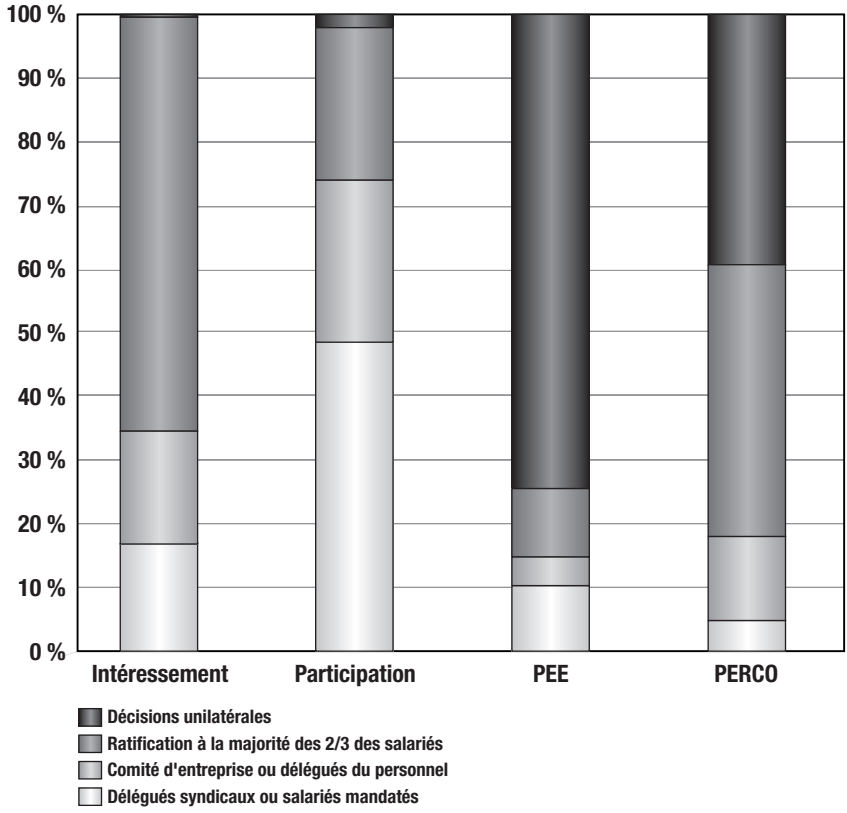
salariés, notamment en l'absence de représentants des salariés. Le volume important d'accords d'intéressement comptabilisés chaque année tient également à l'obligation de renégocier tous les trois ans[9].

Les PEE constituent la seconde composante par ordre d'importance parmi les accords d'épargne salariale. Ils sont le plus souvent mis en place de façon unilatérale par l'employeur. Compte tenu des formes dominantes de ratification de l'intéressement et des PEE, il apparaît clairement que ces dispositifs reposent sur des formes extrêmement atténuées de négociation collective.

La participation, plus complexe à mettre en œuvre que l'intéressement, n'est obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés ou plus. Elle représente donc un volume d'accords moins important. En revanche, elle est essentiellement négociée avec des délégués syndicaux et au sein du comité d'entreprise.

9) La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail modifie cependant cette caractéristique : à compter de 2009, les accords d'intéressement pourront être tacitement reconduits, sans signature d'un nouvel accord, dans la mesure où les mécanismes de calcul et de répartition demeurent inchangés.

Les modes de conclusion selon les composantes de l'épargne salariale en 2008[(a)]



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Données provisoires car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2008 sont comptabilisés. Sur les 29 400 textes recensés, 28 364 textes ne présentant aucune anomalie ou incohérence ont été pris en compte. Ils n'abordent que l'épargne salariale, c'est-à-dire l'intéressement ou la participation ou les plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO).

V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Taux de signature et propension à signer

Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, on peut identifier les syndicats de salariés auxquels appartiennent ces délégués. Le taux de signature de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords. Il renseigne sur la volonté de chaque organisation syndicale de s'accorder avec l'employeur sur une position commune, mais rend en même temps compte du degré d'implantation de chacune dans les entreprises. La propension à signer (part des accords signés par une organisation syndicale parmi l'ensemble des accords conclus dans les entreprises où elle est présente) permet de neutraliser l'effet du degré d'implantation[10].

Sur les dernières années, le comportement de signature de chaque centrale syndicale a peu varié. Les représentants de la CFDT demeurent ceux qui signent le plus souvent des accords, puisque plus de 60 % des accords portent leur signature. Viennent ensuite les délégués de la CGT et de la CGT-FO, qui ont des taux de signature respectivement d'environ 54 % et 44 % des accords, et les syndicats CFTC et CFE-CGC avec des taux de 31 % et 36 %. Cette hiérarchie reproduit en grande partie les différences d'implantation des différents syndicats au niveau des entreprises.

Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale[(a)]

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	Autres syndicats
2008 *(données provisoires)*	***22 115***	***54,3 %***	***31,3 %***	***60,9 %***	***36,4 %***	***43,9 %***	***15,4 %***
2007	26 794	54,1	32,1	61,3	38,2	43,8	15,1
2006	28 847	53,7	31,8	60,8	37,4	43,5	15,5

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100. Chiffres provisoires pour 2008, définitifs pour 2007 et 2006.

Si on se restreint aux entreprises où chacune des organisations syndicales est présente, c'est la CFDT qui signe le plus fréquemment (91 % des accords). La CFE-CGC et la CFTC signent également environ neuf accords sur dix. La CGT et la CGT-FO se caractérisent par des

10) Bien que cohérentes dans le temps, ces données sont systématiquement surestimées car l'information sur la présence d'une organisation syndicale non-signataire n'est pas toujours disponible. Par ailleurs, ces indicateurs ne permettent pas de rendre compte de l'effet de la pluralité syndicale dans les entreprises.

propensions à signer plus faibles que les autres : respectivement 83 % et 87 % des accords. Leur propension à signer tend à se stabiliser depuis 2006.

Propension[a] à signer par organisation syndicale[b]

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	CGT %	CFTC %	CFDT %	CFE-CGC %	CGT-FO %
2008 *(données provisoires)*	***82,9***	***87,9***	***91,4***	***89,9***	***87,5***
2007	82,8	88,9	91,7	91,2	86,7
2006	83,1	89,9	91,7	91,8	87,2

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
(a) Part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. Ainsi, 82,9 % des accords signés par des délégués syndicaux en 2008 dans des entreprises où la CGT est présente, portent la signature de cette organisation syndicale. Aucune organisation n'étant présente dans les entreprises recourant au mandatement, la propension à signer ne peut être calculée dans ce cas.
(b) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100. Chiffres provisoires pour 2008, définitifs pour 2007 et 2006.

VI. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le tertiaire concentre toujours plus de la moitié des accords signés en 2008, pour 70 % des effectifs salariés. L'industrie génère quant à elle 41 % des accords, alors qu'elle n'emploie que 21 % des salariés. Les secteurs de la construction, du commerce et des services aux particuliers sont ceux où le nombre d'accords conclus est le plus faible, au regard de leur poids dans la population salariée.

Ces disparités reflètent à la fois la structure par taille de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

De façon assez paradoxale, la proportion de textes signés dans l'industrie tend à croître légèrement depuis 2005, alors que simultanément, ce secteur représente une part stable voire légèrement décroissante de l'emploi total.

Effectifs salariés et répartition des accords[a] signés par des représentants des salariés, selon le secteur d'activité (hors agriculture)

ACTIVITÉ (NES 16)	Nombre d'accords en 2008 *(Chiffres provisoires)*	% accords en 2008	% accords en 2007	Nombre de salariés[b] dans chaque secteur *(en milliers)*	% des salariés
Ensemble *(hors secteur agricole [c])*	**26 822[a]**	**100,0 %**	**100,0%**	**18 108,4**	**100,0 %**
Industries agricoles et alimentaires	1 323	4,9 %	4,8 %	555,1	3,1 %
Industrie des biens de consommation	1 544	5,8 %	5,9 %	575,6	3,2 %
Industrie automobile	566	2,1 %	2,3 %	269,6	1,5 %
Industries des biens d'équipement	2 197	8,2 %	8,2 %	771,7	4,3 %
Industries des biens intermédiaires	5 063	18,9 %	18,0 %	1 280,1	7,1 %
Énergie	308	1,2 %	1,4 %	228,3	1,3 %
Industrie	**11 001**	**41,0 %**	**40,6 %**	**3 680,3**	**20,3 %**
Construction	**1 386**	**5,2 %**	**5,3 %**	**1 473,6**	**8,1 %**
Commerce	3 322	12,4 %	12,4 %	3 078,4	17,0 %
Transports	2 138	8,0 %	7,3 %	1 107,9	6,1 %
Activités financières	1 303	4,9 %	5,5 %	748,2	4,1 %
Activités immobilières	504	1,9 %	2,3 %	297,5	1,6 %
Services aux entreprises	3 965	14,8 %	14,7 %	3 492,0	19,3 %
Services aux particuliers	807	3,0 %	2,9 %	2 152,6	11,9 %
Éducation, santé, action sociale	1 770	6,6 %	7,0 %	1 583,8	8,7 %
Administration et activités associatives	626	2,3 %	2,1 %	494,1	2,7 %
Tertiaire	**14 435**	**53,8 %**	**54,1 %**	**12 954,5**	**71,5 %**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DARES.
Lecture : 8,1 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; au 31 décembre 2008 on recensait 1 386 accords signés en 2008 dans ce secteur, soit 5,2 % de l'ensemble des textes signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel

(a) Accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel. Sur les 27 100 textes de ces types recensés en 2008, 26 822 ont un code d'activité principale exploitable et ne relèvent pas du secteur agricole. Chiffres provisoires pour 2008, révisés pour 2007.

(b) Estimation DARES/INSEE de l'emploi salarié au 31/12/2007, dans les secteurs concurrentiels.

(c) L'agriculture, la sylviculture et la pêche sont exclues du champ en raison des difficultés rencontrées pour appréhender tant le nombre d'accords que l'effectif salarié de ce secteur. Le dépôt des accords se fait en partie selon un circuit différent.

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Approche thématique

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dossier nº 1 : 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

Dossier nº 2 : La mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle : analyse de huit démarches d'entreprise

La négociation en Commission mixte

Dossier nº 3 : Les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles : bilan et perspectives

Dossier nº 4 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré

Approche statistique

Dossier nº 5 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2007

Dossier nº 6 : Analyse de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences depuis la loi du 18 janvier 2005

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

Marion RABIER
Doctorante au Centre Maurice Halbwachs, Équipe ETT
ENS/EHESS/CNRS

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

INTRODUCTION[1]

La loi nº 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre juridique et conventionnel sur l'égalité professionnelle déjà important (voir encadré). Cependant, si elle s'inscrit dans le prolongement des lois précédentes, elle introduit un objectif précis : la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici le 31 décembre 2010. Pour ce faire, elle rappelle que les entreprises et les branches sont tenues de négocier sur ce thème dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, sur la base d'un rapport de situation comparée (RSC) entre les hommes et les femmes, afin de définir et de programmer les mesures nécessaires pour la résorption des écarts. Ces négociations doivent inclure, au-delà de la politique salariale, l'ensemble des "effets de structure" qui concourent aux écarts de rémunération. La loi organise la neutralisation de l'impact des périodes de congé parental, de maternité ou d'adoption sur la rémunération, par un rattrapage salarial à l'issue de ces congés : les salariés de retour de ces congés doivent

1) Ce dossier se fonde sur une étude réalisée début 2008, financée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), dans le cadre du bilan de l'application de la loi nº 2006-340 du 23 mars 2006.

bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur absence par les salariés de leur catégorie professionnelle. En outre, de manière générale, elle met l'accent sur une plus grande prise en compte par l'entreprise de l'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

Ce dossier propose une analyse du contenu des accords d'entreprise signés sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis la promulgation de la loi.

Encadré 1 : La législation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 - L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme".

L'article 3 de la Constitution du 4 octobre 1958 énonce : "La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives". Selon le Conseil constitutionnel, ces dispositions concernent uniquement les mandats et fonctions électives de nature politique. De ce fait, il est possible au législateur de prévoir des quotas de femmes dans le domaine des élections politiques mais pas dans le domaine économique et social, notamment pas en matière de fonctions électives liées au monde du travail (conseils des prud'hommes, délégués du personnel, comité d'entreprise, conseil d'administration).

L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 est complété par la loi constitutionnelle nº 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, et stipule que : "La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales".

2 - L'égalité professionnelle, une mise en œuvre par sédimentations successives

La loi nº 83-635 du 13 juillet 1983 – dite loi Roudy – transpose la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes, les plans présentant des actions exemplaires pouvant bénéficier d'une aide financière.

La loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 – dite loi Génisson – prévoit que le rapport de situation comparée comprend des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur

l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires (mise en œuvre de la politique de l'approche intégrée). Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

La loi nº 2001-1066 du 16 novembre 2001 améliore la protection des salariés vis-à-vis des discriminations notamment par l'aménagement de la charge de la preuve, obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, la loi introduit en droit français la notion de discrimination indirecte, issue de la jurisprudence communautaire et inscrite dans la directive européenne 2000/78 du 27 novembre 2000.

La loi nº 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation. Elle vise à assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

La loi nº 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Source : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/legislation-francaise.html

Un thème de négociation marginal mais en augmentation

Au niveau de l'entreprise, l'égalité professionnelle reste un thème de négociation marginal. En 2007, 1 076 accords abordant ce thème, de façon spécifique ou conjointement à d'autres thèmes, ont été recensés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)[2]. Ils représentent 4 % du nombre total de textes signés par des délégués syndicaux en 2007 (le thème "salaires et primes" représente quant lui 36 % des textes signés en 2007). Cependant, le nombre d'accords d'entreprise abordant la question de l'égalité professionnelle est en augmentation constante, puisqu'il tend à doubler d'année en année.

2) Tout accord collectif signé en entreprise doit légalement faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP (voir La négociation d'entreprise, Partie 3).

Sur les 1 076 accords recensés en 2007, 254 sont des textes spécifiques abordant exclusivement le thème de l'égalité professionnelle. En 2006, on en dénombrait moitié moins.

Accords d'entreprise abordant la question de l'égalité professionnelle (EP)

(chiffres définitifs)	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre total d'accords signés (par des délégués syndicaux)	22 900	19 000	19 300	25 300	29 373	26 790
Nombre d'accords abordant l'EP[a]	86	78	129	295	548	1 076
% d'accords abordant l'EP	0,4%	0,4%	0,7%	1,2%	1,9%	4,0%
Dont accords portant spécifiquement sur l'EP[b]	nd	nd	nd	75	112	254
Accords abordant l'EP et/ou le thème "diversité, non-discrimination"[c]	nd	nd	nd	nd	nd	1 093

Source : DARES, Accords d'entreprises, données actualisées au 31 décembre 2008.

(a) Ne sont comptabilisés ici que des accords d'entreprise ou des avenants à des accords abordant, seule ou en plus d'autres thèmes, la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Jusqu'en 2006, le décompte des accords porte sur le thème "égalité professionnelle". À partir de 2007, le décompte porte sur le thème précis "égalité salariale entre hommes et femmes". Certaines négociations sur l'égalité salariale ont pu déboucher sur des procès-verbaux de désaccords, mais ceux-ci ne sont plus comptabilisés dans le tableau.

(b) Il s'agit d'accords ou avenants pour lesquels seul le thème "égalité professionnelle" (ou "égalité salariale H/F" à partir de 2007) a été identifié. Quelques procès-verbaux d'ouverture de négociation ont été comptabilisés comme des accords spécifiques, notamment ceux qui prenaient la forme de protocole de négociation.

(c) Il existe depuis 2007 un thème "diversité, non-discrimination" distinct de "l'égalité salariale entre hommes et femmes". Sont donc comptabilisés ici les accords ou avenants abordant soit l'égalité salariale entre hommes et femmes, soit la diversité et la non-discrimination.

Description de l'échantillon

L'échantillon des accords étudiés est composé de 389 accords d'entreprise, dont 159 accords dits "spécifiques" (parce qu'ils portent uniquement sur le thème de l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes) signés entre juin 2006 et décembre 2007 et 230 accords dits "généraux" (car ils ne portent pas spécifiquement sur l'égalité professionnelle : ce sont en majorité des accords portant sur les salaires, mais ils comportent au moins une mention relative à l'égalité professionnelle ou salariale) signés entre avril 2007 et décembre 2007. Ont été définies 60 modalités de saisie pour dépouiller l'ensemble du contenu des accords retenus (préambule, texte, annexes éventuelles). Un premier groupe de modalités renseigne sur le contexte de l'accord et l'entreprise signataire (raison sociale, secteur, taille, mention de la loi, etc.). Les informations ont ensuite été relevées par thèmes (rémunération, recrutement, évolution professionnelle, formation, articulation vie privée/vie professionnelle), selon un même

découpage (déclaration sur le thème, diagnostic et indicateurs, mesures envisagées).

L'échantillon n'a donc pas été constitué de façon à être représentatif de la population totale des accords, ni de la population totale des entreprises. Il a été constitué de façon pragmatique, en fonction de la disponibilité des textes au moment de l'étude, et en fonction de critères de date en partie arbitraires. Le tableau 2 décrit la répartition sectorielle des entreprises signataires des accords étudiés, mais cette répartition ne prétend en aucun cas être fidèle au poids effectif des différents secteurs. Il en va de même de la répartition par taille des entreprises signataires, les grandes entreprises étant certainement surreprésentées dans notre échantillon. Les chiffrages présentés dans cette étude caractérisent donc la population des accords étudiés, et ne peuvent être généralisés à la population totale des entreprises où des négociations collectives ont lieu.

Les accords spécifiques proviennent notamment d'entreprises relevant des secteurs des services aux entreprises (36 accords), des activités financières (28 accords) et des industries intermédiaires (24 accords). Ces trois secteurs représentent à eux seuls plus de la moitié des accords spécifiques. Pour les accords généraux, ce sont les secteurs des industries de biens intermédiaires (55 accords), des services aux entreprises (36 accords) et du commerce (29 accords) qui représentent plus de la moitié de l'échantillon. Les secteurs industriels sont largement surreprésentés puisque plus du tiers des accords spécifiques et près de la moitié des accords généraux relèvent de ces secteurs.

Tableau 2 : Répartition des accords étudiés selon le secteur d'activité (hors agriculture) et la proportion de femmes dans ces secteurs

Activité NES16[a]	Nombre d'accords		Population (%)	
	Spécifiques	Généraux	Part des femmes dans le secteur (en %)	% de la population féminine occupée dans le secteur[b]
Industries agricoles	5	6	37,8	2,0
Industrie biens de consommation	11	12	46,4	2,7
Industrie automobile	2	6	17,5	0,5
Industrie biens d'équipement	15	17	19,4	1,4
Industrie biens intermédiaires	24	55	24,4	2,8
Énergie	5	4	19,9	0,5
Construction	8	10	9,6	1,3
Commerce et réparations	11	29	45,9	13,0
Transports	3	20	23,3	2,1
Activités financières	28	11	58,4	4,0
Activités immobilières	2	3	53,8	1,6
Services aux entreprises	36	36	40,8	11,4
Services aux particuliers	4	6	61,2	11,5
Éducation, santé, action sociale	2	15	75,3	31,1
Administrations	3	0	51,2	11,9
Total	**159**	**230**	**46,5**	**100**

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES - SDFE)
(a) Nomenclature économique de synthèse en 16 postes (NES16)
(b) Source Insee, enquête Emploi du 1er au 4e trimestre 2006, mise à jour février 2008

L'échantillon des accords spécifiques provient d'entreprises où la part de l'effectif féminin est de 38,5 %, ce qui est moins que la moyenne nationale (47 % en 2006). Un quart de l'échantillon des accords spécifiques émane des secteurs très "féminisés" où la part des femmes est supérieure à 50 %[3]. Mais la même proportion d'accords spécifiques provient d'entreprises dont le secteur d'activité emploie moins de 25 % de femmes.

En ce qui concerne la taille des entreprises, les accords spécifiques sont issus majoritairement de grandes et très grandes entreprises : les entreprises de plus de 500 salariés représentent plus de la moitié de l'échantillon des spécifiques, et, parmi celles-ci, on compte de très

3) Calculé à partir des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), INSEE, 2004, fichier salariés (NES36).

grandes entreprises : 59 de plus de 1 000 salariés, dont 11 de plus de 10 000. Sur les quatre accords spécifiques d'entreprises de moins de 50 salariés, deux sont des déclinaisons d'un accord de groupe, et deux sont des accords spécifiques de PME.

Tableau 3 : Répartition des accords selon la taille des entreprises

	< 50 salariés	de 50 à 99	100 à 199	200 à 299	300 à 499	500 à 999	1 000 à 4 999	5 000 à 9 999	≥ 10 000 salariés	Total
Accords spécifiques	4	17	12	15	20	31	43	5	11	158
Accords généraux	17	43	58	35	28	21	24	1	3	230

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES – SDFE)

Cet échantillon de 389 accords, sans être représentatif, permet de dresser un panorama du contenu des accords d'entreprise dans leur diversité. La grande hétérogénéité des accords porte tant sur la forme qu'ils prennent (de la simple ligne d'un accord général à un accord spécifique de 40 pages) que sur leur contenu (de la mention du thème à une analyse structurelle, avec des mesures spécifiques et chiffrées).

Dans un premier temps, une typologie du "type d'engagement" des accords a été élaborée, à partir de l'articulation des modalités portant sur les déclarations faites sur les thèmes, les indicateurs utilisés et les mesures envisagées. La seconde partie revient sur la composante déclarative des accords (rappels des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement), et en particulier dans les accords spécifiques. La troisième partie porte sur les indicateurs chiffrés et le diagnostic des situations qui, bien que relativement présents dans les accords, restent problématiques. Enfin, la quatrième partie porte sur les mesures envisagées : même si quelques "bonnes pratiques" ont tendance à se diffuser, ces mesures restent bien souvent cantonnées aux déclarations d'intention. L'analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle conduit à dresser un bilan mitigé, avec à la fois une bonne connaissance de la loi, mais des difficultés qui perdurent (difficultés pour établir un diagnostic, peu de mesures concrètes etc.), en particulier pour les accords généraux.

I. TYPOLOGIE DES FORMES D'ENGAGEMENT

La typologie présentée reprend celle réalisée par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera pour leur étude portant sur le contenu des accords d'entreprise "égalité professionnelle" signés depuis la loi de 2001 [Laufer et Silvera, 2005]. Dans leur analyse, les auteures classent les entreprises selon leur "niveau" ou "degré" d'engagement. En vue de comparer leurs résultats et les évolutions éventuelles, une typologie similaire a été réalisée, à partir des déclarations, des indicateurs et des mesures relevés dans les accords. Les déclarations sont les énoncés et les engagements sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Les indicateurs sont les données chiffrées, issues notamment du rapport de situation comparée, qui permettent de faire un diagnostic de la situation. Enfin, les mesures sont tous les procédés envisagés et mis en place par ces accords, en vue de parvenir à l'égalité professionnelle. Pour ces trois modalités, toutes les composantes de l'égalité professionnelle sont envisagées (rémunération, recrutement, promotion, formation, temps partiel, congés de maternité, articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle).

Les déclarations et les mesures sont les deux modalités les plus importantes des textes des accords, tant spécifiques que généraux. Cependant, si les déclarations sont relativement homogènes (reprises de termes de lois), en revanche les mesures peuvent être très différentes d'un accord à l'autre, de la déclaration d'intention à une mesure précise et chiffrée.

Lorsque l'on combine ces trois groupes de modalités (déclarations, indicateurs, mesures), trois types d'accords se dégagent. Les accords du premier type (près d'un tiers des accords spécifiques et plus des deux tiers des généraux) prennent des engagements sur le respect du principe de non-discrimination et montrent leur volonté de se conformer à la loi. Les accords du deuxième type (la moitié des accords spécifiques et près d'un tiers des généraux) proposent des mesures en vue d'appliquer un principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Les accords du troisième type (23 accords spécifiques, aucun accord général) proposent une analyse structurelle et envisagent des mesures sur l'ensemble des composantes de l'égalité professionnelle.

I.1. Principe de non-discrimination et volonté de respecter la loi

Le premier type d'accords représente près d'un tiers des accords spécifiques et plus des deux tiers des accords généraux. Ces accords ont pour principal objet le respect de la loi (engagement à respecter la

non-discrimination entre les femmes et les hommes, que cela soit à l'embauche ou par rapport aux salaires) et le respect de l'obligation légale de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle.

Il s'agit d'accords qui sont uniquement déclaratifs, c'est-à-dire qui ne font que rappeler les principes de non-discrimination (embauche, rémunération, promotion), qui ne proposent pas de mesures précises ou chiffrées (si des mesures sont envisagées, ce sont des déclarations d'intention ou des préconisations), et qui ne présentent ni d'indicateurs ni de diagnostic de la situation.

En outre, un tiers des accords généraux ne font que mentionner le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sans rappeler les principes de non-discrimination : ils se contentent de mentionner le thème en indiquant qu'il n'y a pas de problème de ce type dans l'entreprise ou que l'égalité professionnelle y est respectée. Par exemple, dans l'accord salarial d'une entreprise d'activité hospitalière de 450 salariés, le texte intégral de la partie relative à l'égalité professionnelle est constitué d'une phrase : "Les parties, après en avoir débattu, constatent que l'égalité hommes femmes ne nécessite aucune mesure correctrice". Ou encore, dans une meunerie : "Les participants à la négociation n'ayant aucune remarque particulière concernant ce thème, aucune proposition n'est faite dans le sens où aucune discrimination n'est pratiquée dans la société".

Ces accords se limitant à de simples mentions peuvent provenir d'entreprises appartenant à tous les secteurs et de toute taille, mais principalement d'entreprises de moins de 300 salariés.

Plus de la moitié de ces accords mentionnent l'existence de données chiffrées (RSC, rapport unique, etc.) mais rares sont ceux qui les mobilisent pour étayer leur affirmation de respect de l'égalité professionnelle. En outre, certains accords révèlent des difficultés liées à la connaissance du sujet. Ainsi, trois accords généraux estiment que la forte présence de femmes dans leur entreprise est synonyme d'égalité professionnelle. Ou encore, dans de nombreux accords, les difficultés pour établir un diagnostic sont manifestes. Par exemple, dans une entreprise de chaudronnerie tuyauterie : "Les femmes employées dans l'entreprise n'ayant pas d'homologues masculins dans leurs catégories professionnelles, cet article est sans objet" (voir *infra*).

I.2. Application d'un principe d'égalité et d'une mesure correctrice

Le second type d'accords représente plus de la moitié des accords spécifiques et près d'un tiers des accords généraux. Ces accords rappellent les principes de non-discrimination et vont ensuite proposer des mesures en vue de garantir l'égalité de traitement. La mention de l'existence d'indicateurs est plus fréquente, mais les données chiffrées ne sont pas présentées, ou, si elles le sont, elles ne concernent que quelques thèmes (la part de femmes dans l'effectif de l'entreprise notamment). Des indicateurs supplémentaires peuvent être prévus, pour suivre l'évolution de certaines catégories (prise en compte de l'ancienneté). Ces accords proposent au moins une mesure correctrice. Il s'agit principalement de la "neutralisation" de la période des congés de maternité sur les salaires, par un rattrapage salarial à l'issue de ces congés qui correspond à une obligation légale (article 1 de la loi du 23 mars 2006), ou à un rattrapage salarial ponctuel (15 accords spécifiques et 8 généraux mettent en place un budget spécifique pour ce rattrapage). Certains accords se fixent en outre des objectifs à atteindre en terme de mixité du recrutement ou de l'encadrement.

I.3. Analyse structurelle de l'égalité professionnelle

Le troisième et dernier type rassemble 23 accords spécifiques (aucun accord général) qui proposent une analyse "structurelle" de l'égalité professionnelle, dans le sens où ils n'envisagent pas simplement une mesure correctrice ponctuelle mais prennent en compte les "effets de structure" qui concourent aux écarts. Ces accords se caractérisent par de nombreuses déclarations (rappel des principes d'égalité de traitement sur quatre à cinq thèmes) ; présence de rapport de situation comparée et de données chiffrées dans les textes, diagnostic de la situation, mise en place d'indicateurs de suivi supplémentaires ; mesures précises et objectifs chiffrés. Neuf accords présentent ainsi des déclarations, des indicateurs et des mesures sur toutes les composantes de l'égalité professionnelle (rémunération, recrutement, promotion, formation, temps partiel, congés de maternité, conciliation vie personnelle et vie professionnelle).

Huit accords de ce troisième groupe proviennent du secteur des activités financières et en particulier de banques et d'assurances. Les entreprises de ce groupe ont déjà négocié sur ce thème auparavant, elles rappellent donc les améliorations déjà accomplies. Six entreprises contenues dans l'échantillon ont le label "égalité professionnelle" et quatre entreprises supplémentaires indiquent dans leur accord vouloir constituer un dossier en vue de l'obtenir.

Enfin, on peut relever que quatre entreprises ont une démarche "intégrée" de l'égalité professionnelle, le thème étant intégré dans "tous les dossiers" ou dans toutes les négociations (*"gender mainstreaming"*).

Il convient de revenir, dans le détail, sur les trois éléments qui composent les textes des accords : les déclarations de principe faites sur les thèmes composant l'égalité professionnelle ; le rapport de situation comparée et les indicateurs mobilisés pour établir un diagnostic de la situation ; enfin, l'éventail des mesures envisagées sur ces thèmes pour "parvenir" à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

II. LES DÉCLARATIONS : PRINCIPES DE NON-DISCRIMINATION ET D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le rappel des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement constitue une composante importante des accords, tant spécifiques que généraux. Ainsi, cela constitue l'essentiel des textes d'un tiers des accords spécifiques et de 40 % des accords généraux.

II.1. Connaissance du cadre juridique et conventionnel

L'analyse des préambules des accords spécifiques révèle que ces accords s'inscrivent dans un cadre juridique fréquemment rappelé. Ainsi, près de la moitié des accords spécifiques et 13 % des accords généraux font mention de la loi du 23 mars 2006.

Cependant, s'il n'est pas fait mention spécifiquement à la loi du 23 mars 2006, nombreux sont les accords qui font référence à la loi sur l'égalité professionnelle de 2001, à l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2004, ou encore à un accord de branche ou de groupe. Le cadre conventionnel et l'accord de branche ont une importance particulière : au moins 18 accords spécifiques mentionnent un accord de branche. Les accords spécifiques s'inscrivent donc dans un cadre juridique et conventionnel connu et rappelé. Cependant, seuls 26 accords spécifiques (dont huit avenants) font référence à un accord d'entreprise ou de groupe préexistant sur le thème, le plus souvent signé en 2003 ou 2004. En outre, quatre accords font référence à un contexte plus large en mentionnant un accord de groupe européen (sur la diversité ou l'égalité professionnelle).

À l'exception de cette trentaine d'entreprises, on peut supposer que pour la majorité de l'échantillon il s'agit de leur premier accord spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

II.2. Motivations pour l'accord

Une des motivations principales à l'origine des accords est la volonté de respecter la loi, et ce à double titre : respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et la non-discrimination d'une part et respecter l'obligation de négocier d'autre part. Cela est d'autant plus manifeste pour les accords généraux, comme l'attestent le grand nombre d'accords généraux simplement déclaratifs, ou encore les 76 accords généraux dont le texte consiste à simplement mentionner le thème dans l'accord obligatoire.

Comme le notent Jacqueline Laufer et Rachel Silvera [2005] pour les accords de 2001 à 2004, dans les déclarations faites en préambule, outre le rappel du cadre légal et conventionnel, on relève deux enjeux principaux qui motivent l'accord : un enjeu social et une stratégie économique. Ainsi, un certain nombre d'accords spécifiques signés en 2006 et 2007 insistent dans leur préambule sur la responsabilité "sociétale" ou "sociale" des entreprises en la matière. Par ces accords, certaines entreprises entendent faire "évoluer les mentalités" en interne et "sensibiliser tous les acteurs" et, plus largement, être des "vecteurs d'évolution des comportements" au sein de la société.

Le principal argument mis en avant est celui de l'enjeu économique que représente l'égalité professionnelle pour l'entreprise [Achin et alii, 2005]. Ainsi, 51 accords spécifiques insistent sur cet aspect en préambule. Plusieurs accords reprennent la formulation de l'ANI de 2004 sur l'emploi des femmes "comme facteur de dynamisme social et de croissance économique". Les mots les plus fréquemment employés sont ceux d'"enjeu stratégique", de "richesse" et de "progrès", mais aussi de "cohésion sociale" et de "créativité" pour l'entreprise. Si ces références à l'argument économique en faveur de la mixité ne sont pas corrélées au secteur, elles le sont en revanche avec la taille de l'entreprise : ce sont surtout le fait de grandes entreprises ou des groupes. L'insistance sur la mixité du recrutement se retrouve aussi dans les indicateurs utilisés et dans les mesures prises : il s'agit de l'un des thèmes principaux des accords, quelle que soit la modalité envisagée (déclaration, indicateur, mesure) ou le type d'accord (spécifique ou général). Les arguments en faveur de la mixité sont aussi à rapporter à la situation économique des entreprises : on sait en effet que les entreprises sont plus enclines à s'intéresser à l'égalité professionnelle quand elles peinent à recruter et qu'elles manquent de main-d'œuvre masculine

(voir Dossier "La mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle"). Cet argument prosaïque n'est cependant jamais mentionné de façon explicite dans les accords analysés.

Si la loi du 23 mars 2006 porte sur "l'égalité salariale", 85,5 % des accords spécifiques et près de 60 % des accords généraux abordent plutôt "l'égalité professionnelle". Sur les 23 accords spécifiques traitant uniquement de l'égalité salariale, quatre se présentent comme "l'application de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale à l'occasion d'un congé de maternité". Ces accords ont donc pour seul objet et comme seule mesure, le rattrapage salarial à l'issue d'un congé de maternité (article 1 de la loi de 2006, voir *infra*).

Les accords abordent cependant l'"égalité professionnelle" de façon très différente et renvoient à des méthodes et des démarches très hétérogènes : mention de l'expression sans aucune définition, ni détail des composantes ; juxtaposition des thèmes ; ou encore, articulation des thèmes et analyse structurelle de l'égalité professionnelle.

II.3. Égalité des droits réaffirmée

Les déclarations rappelant les principes de non-discrimination et d'égalité des droits entre les femmes et les hommes sont très fréquentes dans les textes des accords.

Tableau 4 : Déclarations contenues dans les accords par thème
(les accords peuvent comporter plusieurs déclarations)

	Rémunération	Recrutement	Évolution, promotion	Formation	Conciliation vie professionnelle/ vie privée
Accords spécifiques	116	110	137	96	102
Accords généraux	57	42	35	30	6

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES – SDFE)

Les déclarations générales sur la rémunération, le recrutement et la formation sont des reprises d'articles de lois, généralement cités. Pour la rémunération, il s'agit d'affirmer le respect du principe "à travail égal, salaire égal" (article L.3221-2 du Code du travail). Pour le recrutement, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non-discrimination à l'embauche. Certaines étendent cet engagement au respect de la

“diversité” et reprennent l’article L.1132-1 du Code du travail. Pour l’évolution et la promotion, l’engagement porte sur l’égalité de traitement dans l’évaluation des salariés et dans l’attribution des primes (mêmes critères, pas de considérations extérieures à l’activité professionnelle, etc.) ou encore sur l’assurance que chacun puisse mener des carrières similaires. Enfin, les déclarations sur l’articulation des vie privée et vie professionnelle mettent l’accent sur le fait que la vie privée et les choix qui en découlent (temps partiel choisi, congés de maternité ou parental) ne doivent pas être un frein à l’évolution professionnelle.

Seuls 17 accords spécifiques ne présentent pas de déclarations générales : 11 sont des accords “égalité salariale” qui prennent des mesures précises ; deux sont des accords d’établissement mettant en place l’accord d’entreprise spécifique ; quatre présentent leur rapport de situation comparée sans ajouter de commentaire. À l’inverse, plus de la moitié des accords spécifiques prennent des engagements sur quatre ou cinq thèmes.

Ces déclarations sont surtout le fait des accords spécifiques. Seuls 40 % des accords généraux rappellent les principes de non-discrimination. Cela s’explique en partie par la nature même de l’accord (accords intégrés aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires) et par le grand nombre d’accords “vides” (76 accords).

III. LES INDICATEURS : DES DONNÉES CHIFFRÉES POUR ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

Il apparaît là encore une grande hétérogénéité entre les accords spécifiques et généraux, les accords spécifiques ayant tendance à plus fréquemment mentionner l'existence de données chiffrées et à les utiliser dans les textes que les accords généraux. Si la mention d'un rapport de situation comparée est fréquente (plus de 70 % des accords spécifiques), les constats et les diagnostics restent par contre problématiques et rares.

On dispose de peu d'éléments sur l'établissement de ces indicateurs et des discussions qu'ils suscitent. Dans la plupart des cas, la Commission égalité professionnelle est chargée d'établir le RSC et de mettre en place les indicateurs supplémentaires. Le RSC est ensuite discuté en commission (commission "égalité", commission de suivi de l'accord, ou comité d'entreprise), parfois annuellement, lors des négociations obligatoires sur les salaires.

La plupart des accords insistent sur le caractère consensuel des données en indiquant que le RSC avait été présenté et approuvé par les parties. Dans seulement deux cas, le texte fait état d'un désaccord sur le bilan proposé.

III.1. Un rapport de situation comparée fréquemment mentionné

On note une certaine ambiguïté sur les indicateurs : alors que la mention de l'existence d'un RSC est très fréquente, en revanche, l'utilisation de ces indicateurs et la présence de données chiffrées dans les textes sont rares.

Le rapport de situation comparée, obligatoire depuis la loi de 1983, est évoqué dans 73 % des accords spécifiques étudiés. Cela s'explique en partie par la surreprésentation de grandes et très grandes entreprises dans l'échantillon et par le type d'accord. La référence à un RSC est en effet beaucoup moins fréquente dans les accords généraux : 42 % des accords généraux en font mention.

Si les accords spécifiques disposent majoritairement d'un rapport de situation comparée, ils ne le mobilisent pas dans le texte de l'accord. La présence d'indicateurs chiffrés est en effet relativement faible : 40 % des accords spécifiques et moins du cinquième des accords généraux mentionnent au moins un indicateur chiffré. Les indicateurs sont peu présents. En revanche, lorsqu'ils sont utilisés, ils le sont sur plusieurs

thèmes : 45 accords spécifiques sur les 64 citant des chiffres présentent plus d'un indicateur. Seuls dix accords spécifiques ont des indicateurs sur tous les thèmes du RSC.

Tableau 5 : Présence d'indicateurs chiffrés

	Accords spécifiques	Accords généralistes
Aucun indicateur	**95**	**189**
dont aucun indicateur chiffré, pas de RSC	40	115
dont aucun indicateur chiffré, mais mention d'un RSC	55	74
Présence d'au moins un indicateur	**64**	**41**
dont présence d'un seul indicateur (exclusif)	19	24
dont 2 thèmes	20	9
dont 3-4 thèmes	12	7
dont 5-6 thèmes	13	1
Total	**159**	**230**

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES – SDFE)

Certaines entreprises hésitent à indiquer des chiffres parce qu'elles considèrent qu'ils ont un "caractère confidentiel". Cela est particulièrement sensible pour les indicateurs relatifs à la rémunération. Pour préserver la confidentialité, les entreprises établissent des seuils (de 5 à 20 personnes) en deçà desquels les calculs ne sont pas possibles car ils ne préserveraient pas l'anonymat ou ne seraient pas significatifs. Plusieurs accords décrivent alors précisément les indicateurs à mettre en place dans les entreprises, mais sans donner de chiffres.

Les indicateurs présentés sont généralement ceux issus du rapport de situation comparée, définis par l'article R.2323-9 du Code du travail. Les indicateurs les plus fréquemment mentionnés dans les accords spécifiques et généraux sont ceux portant sur les effectifs et la part de femmes parmi les salariés. Ce sont ensuite les thèmes de la rémunération, de l'évolution professionnelle et la formation qui sont le mieux renseignés dans les accords spécifiques. Les indicateurs concernent plus rarement le temps partiel et les congés (de maternité, de paternité, d'adoption, parental).

Dans le détail, sur le thème de la rémunération, seuls 35 accords spécifiques et 18 généraux présentent des indicateurs précis. En revanche, 57 accords spécifiques supplémentaires et 70 généraux mentionnent leur existence mais ne les détaillent pas. Ainsi, on peut estimer que dans près de 60 % des accords spécifiques, les entreprises disposent d'indicateurs de suivi de la rémunération. Dans la plupart des

cas, il s'agit de comparer les salaires moyens de base pour les hommes et pour les femmes par catégories professionnelles (ouvriers ou agents de maîtrise/cadres, plus rarement par coefficient et par métiers).

Toutefois, une quinzaine d'accords va plus loin en mettant en place des indicateurs supplémentaires sur la rémunération prenant en compte le déroulement des carrières et l'ancienneté.

Ces indicateurs supplémentaires ne concernent cependant pas uniquement le thème de la rémunération. Ainsi, près de la moitié des accords spécifiques et 16 accords généraux mettent en place des indicateurs de suivi supplémentaires. Si dans 17 accords spécifiques, il s'agit en fait de la mise en place d'un RSC, dans plus d'un tiers des accords spécifiques, en revanche, ces entreprises disposent déjà d'un RSC et elles choisissent de définir des indicateurs supplémentaires. Ces outils supplémentaires vont généralement permettre d'articuler les thèmes entre eux pour essayer de suivre les "effets de structure" susceptibles de conduire à des écarts : l'ancienneté, le temps partiel, les congés de maternité, etc. Par exemple, dans l'accord d'une entreprise d'assurances dommages, un "croisement entre l'âge moyen, l'ancienneté moyenne et la rémunération moyenne par classe" est mis en place. Cependant, comme le relèvent Jacqueline Laufer et Rachel Silvera [2005], si quelques accords prennent en compte l'ancienneté, plus rares sont ceux qui considèrent les temps de passage dans les avancements.

III.2. Des difficultés pour établir un diagnostic

La présence d'un RSC ou d'indicateurs ne signifie pas pour autant que ces indicateurs soient analysés, contrairement à ce que prévoit la loi. De nombreuses entreprises font ainsi état de difficultés pour établir un diagnostic et analyser la situation, en particulier sur la question de l'égalité de rémunération. Ainsi, huit accords spécifiques et seize généraux sont uniquement constitués de tableaux de RSC, mais aucune déclaration ni commentaire n'accompagnent ces données.

III.2.1. Reconnaître l'existence d'écarts de rémunération

Plus fréquemment, établir un diagnostic se révèle difficile, voire impossible pour certaines entreprises. Ainsi, sur la question des écarts de rémunération, plus de la moitié des accords spécifiques ne font pas de constat explicite de la situation, et sept estiment que le diagnostic sur les éventuels écarts de rémunération ne peut pas être réalisé.

La question du diagnostic est délicate pour l'entreprise. Constater des écarts peut être embarrassant voire dangereux, car cela l'expose à

des plaintes [Cousin, 2007]. La présentation de la situation et le choix des mots pour le faire sont donc importants. Ainsi, 85 accords spécifiques ne font pas de constat explicite, alors que parmi eux 56 ont un RSC et seraient donc en mesure de l'établir.

En outre, près d'un tiers des accords spécifiques font le constat qu'il n'y a pas d'écarts "injustifiés". Les écarts de rémunération sont alors expliqués par des différences "structurelles" indépendantes de la politique de l'entreprise. Ceci reviendrait à considérer qu'un principe d'égalité de traitement est appliqué dans les entreprises concernées, puisque les inégalités constatées ne seraient pas dues à des discriminations entre les sexes mais seraient attribuables à des facteurs "objectifs comme l'ancienneté ou l'âge" [Laufer et Silvera, 2006]. Se pose aussi la question de la définition et de la mesure, car d'une part la rémunération est très rarement définie et rares sont les accords où tous les éléments de la rémunération sont pris en compte. La plupart du temps, seul le salaire de base est considéré. D'autre part, la détermination de ce qui constitue un écart est elle aussi assez floue et variable. Rares sont les définitions des méthodes employées pour déterminer s'il y a des écarts et les seuils à partir desquels les entreprises considèrent qu'il y a un écart à corriger sont variables (5 %, 10 %, 19 %, etc.).

Seuls 15 accords spécifiques et 10 accords généraux reconnaissent explicitement l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Tableau 6 : Constat d'inégalités de rémunération

	Pas de constat explicite	Constat d'inexistence d'inégalités/ écarts injustifiés	Constat d'écarts	Constat impossible	Total
Accords spécifiques	85	52	15	7	**159**
Accords généraux	101	104	10	15	**230**

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES – SDFE)

Mais ce constat est systématiquement expliqué et atténué, pour "parer aux attaques et protéger l'entreprise contre les plaintes" [Laufer et Silvera, 2006]. Les accords qui constatent des écarts reposent sur une logique défensive et cherchent à les justifier : ces écarts résulteraient de politiques précédentes, et de facteurs extérieurs à l'entreprise (formation initiale, secteur, etc.). 12 des 15 accords spécifiques, suite à ce constat, définissent des enveloppes pour un rattrapage salarial ; deux program-

ment des discussions spécifiques sur ce thème considéré comme prioritaire et un accord propose des mesures pour favoriser la mixité des recrutements. De plus, la moitié des accords spécifiques qui constatent des écarts met en place des indicateurs supplémentaires de suivi.

III.2.2. Des difficultés structurelles pour parvenir à l'égalité professionnelle

Sept accords spécifiques et quinze accords généraux mentionnent l'impossibilité de réaliser un diagnostic sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment parce qu'il y a trop peu de femmes, ou encore parce qu'il n'y a pas d'hommes et de femmes à position identique dans des postes similaires. Ces entreprises ne disposent donc pas de panel représentatif pour établir des comparaisons pertinentes, et, d'autre part, la confidentialité des informations, particulièrement sensible sur la question de la rémunération, n'est pas garantie [Ravaran, 2008].

Ces constats sont le fait des plus petites entreprises de l'échantillon (la plupart ont moins de 200 salariés) et appartenant à des secteurs industriels où la part des femmes est inférieure à 25 %, en particulier les secteurs des industries de biens d'équipement, les industries de biens intermédiaires et la construction.

À côté de ces accords qui énoncent explicitement l'impossibilité d'établir un diagnostic, nombreux sont les accords spécifiques qui mentionnent des difficultés pour l'établir ou pour parvenir à l'égalité professionnelle. Ainsi, plus de la moitié des accords spécifiques mentionnent des difficultés et des déséquilibres structurels :

- Il s'agit tout d'abord et principalement du problème de la (non) mixité des emplois et des postes (71 mentions).
  Les entreprises constatent une inégale répartition des hommes et des femmes en fonction des types de postes, et des classifications. Par exemple, une entreprise de construction de chaussées et sols sportifs emploie 74 salariés : 5 % de l'effectif est féminin, toutes les femmes sont occupées à des postes administratifs, et aucune femme n'occupe de poste de qualification supérieure.
- Au-delà des métiers et des postes, certains relèvent des difficultés liées au secteur, très fortement "masculinisé" ou "féminisé" (18 mentions).
  Cela est notamment le cas pour les entreprises relevant du secteur de la construction (huit accords spécifiques).
- Enfin, les textes mentionnent le problème de la formation initiale (35 mentions), pour expliquer la non-mixité dans leurs recrutements et le manque de candidatures féminines.

IV. LES MESURES : DES PRÉCONISATIONS AUX ANALYSES STRUCTURELLES

Le troisième type de modalités relevées dans les textes sont les mesures et les préconisations décidées pour mettre en place et garantir les principes d'égalité professionnelle sur lesquels se sont engagés les partenaires sociaux. Ces modalités sont, pour les accords spécifiques, aussi nombreuses que les déclarations et rappels des principes de non-discrimination.

Cependant, dans le détail, on note une très grande disparité entre les accords : entre les accords spécifiques et les accords généraux d'une part, entre les simples préconisations ou déclarations d'intention et les mesures précises avec des objectifs chiffrés, d'autre part. À noter qu'une vingtaine d'accords spécifiques renvoie à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO) pour fixer des mesures particulières, et notamment pour déterminer les montants des enveloppes prévues pour un rattrapage salarial.

IV.1. Un éventail de mesures : des intentions aux mesures chiffrées

Alors que quasiment tous les accords spécifiques proposent au moins une mesure pour "améliorer" l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce n'est le cas que dans un quart des accords généraux, quels que soient le type de mesure et le thème envisagés.

Tableau 7 : Mesures en faveur de l'égalité professionnelle, selon le thème (un accord pouvant traiter de plusieurs thèmes)

	Accords spécifiques	Accords généralistes
Aucune mesure	12	**168**
Rémunération	62	14
Recrutement, mixité	**111**	19
Évolution, promotion	92	7
Mobilité géographique	15	1
Formation	52	2
Congés de maternité	**127**	18
Temps partiel	77	9
Aménagement des horaires	54	0
Aménagement de l'espace	27	3
Services	27	4
Implication des représentants du personnel	37	1

Source : Évaluation loi du 23 mars 2006 (DARES – SDFE)

Ces chiffres cachent en fait des mesures relativement différentes, de la déclaration d'intention à des objectifs chiffrés précis. Certaines préconisations s'apparentent à des mesures mais sont en fait des reprises d'articles de loi. Ainsi, être attentif à la rédaction des offres d'emploi pour qu'elles ne soient pas discriminantes est une mesure relevée très fréquemment, et qui correspond à l'article L.1142-1 du Code du travail. Le thème de la rémunération arrive en quatrième position mais les mesures sur ce thème sont plus précises et chiffrées que celles sur le temps partiel, thème sur lequel les préconisations sont plus nombreuses mais très peu précises.

IV.1.1. Rattrapage salarial

Près de 40 % des accords spécifiques et 14 accords généraux évoquent la question d'un rattrapage salarial. Dans la majorité des cas, pour les accords spécifiques, ce rattrapage salarial est envisagé si des écarts venaient à être constatés. Les accords renvoient alors vers la négociation annuelle sur les salaires pour préciser les modalités du rattrapage. Cela a pu être vérifié pour une entreprise, pour laquelle on disposait à la fois de l'accord spécifique et de l'accord salarial.

Dans 15 accords spécifiques, qui proviennent tous d'entreprises de plus de 1 000 salariés, des enveloppes sont prévues et définies pour combler les écarts (constatés ou éventuels).

Le mode d'attribution de ce rattrapage est variable : il s'agit soit de rattrapages individuels, soit d'examen de certaines catégories de salariés. Une entreprise d'assurances met ainsi l'accent sur l'impact des interruptions de carrière liées à la maternité : "toutes les femmes ayant eu une ou plusieurs maternités dans l'entreprise ont leur salaire réévalué de 0,3 % du salaire de base par congé de maternité légal ou conventionnel déclaré".

Une entreprise d'études techniques prend une mesure collective pour les femmes ayant au moins cinq ans d'ancienneté : 70 € mensuels de rattrapage (soit 140 € sur deux ans) avec application rétroactive au 1er janvier 2007 (catégories 1 à 7) ; 50 € pour la catégorie 8 (soit 100 € sur deux ans).

Cependant, comme le constate Séverine Lemière, "même si certaines entreprises se soucient des écarts de rémunération au sein d'un même niveau de classification, ces grilles de classification et les critères d'évaluation des emplois qui les sous-tendent sont trop rarement interrogés. Or les approches en termes de valeur comparable des emplois montrent la sous-valorisation systématique des emplois à prédominance féminine et certaines études ont pu avancer des pistes de réflexions sur les critères d'évaluation non discriminantes des emplois" [Lemière, 2005]. À l'exception d'une dizaine d'accords (spécifiques et généraux) qui prend en compte cette question (réexamen des classifications et des coefficients, création d'un nouveau coefficient envisagé) et des six accords qui procèdent à une augmentation générale des bas salaires (occupés majoritairement par des femmes), le même constat peut être dressé. Cinq accords (deux spécifiques et trois généraux) estiment au contraire que les grilles de classification "garantissent" l'égalité professionnelle. Par exemple, une société d'administration d'entreprises écrit dans son accord général que "les partenaires sociaux conviennent que l'existence d'une grille salariale en fonction des classifications est une composante significative de l'égalité hommes/femmes". Ou encore, une unité économique et sociale (UES) d'assurances, dans son accord spécifique : "Au sein de l'UES, l'ensemble des salariés est soumis à la même grille de classification, garante d'une absence de discrimination salariale entre les hommes et les femmes. Ainsi pour un poste identique, la position catégorielle et le coefficient ne varient pas selon le sexe du salarié".

Deux types de démarches sont donc à l'œuvre dans la mise en place des rattrapages salariaux. Dans certains cas, il s'agit d'un rattra-

page individuel et ponctuel sur des écarts constatés à un moment donné, mais les causes de ces écarts ne sont pas interrogées et ils risquent donc de se reproduire. Dans d'autres cas, il s'agit au contraire d'un rattrapage dans le cadre d'une analyse structurelle de la situation, où les facteurs (interruptions liées à la maternité, à l'ancienneté, au temps partiel) sont pris en compte pour repérer les catégories les plus susceptibles d'être touchées par des écarts et éviter qu'ils se creusent ensuite dans le temps.

IV.1.2. Favoriser la mixité dans le recrutement

Comme on l'a déjà souligné, la mixité constitue un thème de préoccupation majeur pour les entreprises (enjeu social et économique). Après les déclarations de principe (rappel de la non-discrimination à l'embauche) et les indicateurs sur la part des femmes dans l'effectif de l'entreprise, les mesures visant à favoriser la mixité dans les recrutements sont importantes : 111 accords spécifiques et 19 accords généraux prennent des mesures dans ce sens.

Un premier groupe de mesures relève de la déclaration d'intention : pour favoriser la mixité, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière au recrutement. Cela passe essentiellement par une réflexion sur la rédaction des offres d'emploi (féminisation des noms de métier ou du descriptif du poste, mention H/F) et des stéréotypes qu'elles peuvent véhiculer. Cinq accords spécifiques, pour éviter toute forme de discrimination, s'engagent à "anonymiser" les CV.

Un second type de mesures en matière de recrutement est la mise en place d'indicateurs et l'assignation d'objectifs chiffrés : plus de la moitié des accords spécifiques prennent des mesures sur ce thème. Les indicateurs consistent à suivre, d'une part, l'évolution du rapport entre le nombre de candidatures féminines reçues et le nombre d'embauches féminines ; et, d'autre part, le rapport entre la part des femmes au sortir des formations initiales (filières spécifiques, grandes écoles) et le nombre de femmes embauchées. Ces indicateurs ont été décrits par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera comme des "engagements de proportionnalité" [Laufer et Silvera, 2005]. À partir de ces constats, une dizaine d'entreprises se fixe des objectifs, plus ou moins ambitieux, en matière d'embauche. Ces objectifs peuvent porter sur l'effectif total ou sur certaines catégories de salariés. Pour ce faire, si certaines entreprises envisagent la possibilité de "favoriser" les candidatures féminines, à compétences et qualifications égales, sur certains postes occupés majoritairement ou uniquement par des hommes, en revanche, les termes de "quota" et de "discrimination positive" ne sont pas employés. À l'exception d'un accord spécifique qui "envisage" des

mesures de discrimination positive, lorsque les mots sont utilisés, c'est au contraire pour refuser le principe (trois accords spécifiques).

Enfin, le troisième type d'actions concerne la mise en place de partenariats et plans de communication sur les métiers. Des actions de communication et de sensibilisation sont envisagées avec des entreprises chargées du recrutement externe (cabinets de recrutement, agences de travail temporaire) ; des partenariats sont aussi souhaités avec des instances publiques et des institutions locales ou régionales. Pour la communication autour des métiers, les partenariats les plus fréquemment évoqués concernent l'Éducation nationale et des écoles d'ingénieurs, par le biais d'interventions dans ces écoles ou la présentation des entreprises dans des forums consacrés aux jeunes diplômés par exemple.

IV.1.3. Carrière et promotion des femmes

Parmi les 137 accords spécifiques qui font des déclarations sur le principe d'égalité de traitement dans l'évolution, l'attribution de primes et le déroulement des carrières, 92 accords prennent des mesures visant à respecter ces engagements. Le thème est en revanche peu abordé dans les accords généraux : 37 font des déclarations sur le thème, et seuls 7 accords envisagent des mesures.

Le premier type de mesures sur ce thème concerne la "sensibilisation" des responsables des ressources humaines (92 accords spécifiques). Ces accords insistent sur le rôle des équipes d'encadrement dans le respect de l'égalité de traitement, notamment lors de l'attribution des promotions et augmentations de salaire. Ces actions de sensibilisation passent par de l'information destinée aux responsables des ressources humaines (RH) : "livrets des bonnes pratiques" ou "kit de communication" ; ou par des formes plus ludiques : jeu de rôle inversé ou représentation théâtrale. 38 accords spécifiques proposent des modules de formation spécifiques "égalité professionnelle" pour les managers et les équipes d'encadrement. Certaines entreprises vont plus loin : la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les modes de management figurera parmi les critères d'évaluation des cadres.

Un second type de mesures se concentre sur l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement (73 accords spécifiques, 3 accords généraux). Cela passe essentiellement par des déclarations d'intention : porter une attention particulière et détecter les potentiels, encourager les candidatures féminines. Des mesures concrètes sont parfois envisagées, notamment par la mise en place de mentorat ou tutorat, comme le préconise le cahier des charges pour l'obtention du label "égalité professionnelle". Si un seul accord spécifique envisage

explicitement de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement, une dizaine d'autres fixent des objectifs chiffrés à atteindre. De plus, 27 accords spécifiques et 2 accords généraux mettent en place des indicateurs de suivi de l'évolution professionnelle des femmes. Ces indicateurs s'accompagnent, dans certains accords spécifiques, d'"engagements de proportionnalité" dans la répartition des promotions et des augmentations : engagement à ce que la répartition budgétaire des augmentations de salaire (ou primes, promotions etc.) entre les femmes et les hommes soit proportionnelle à l'importance de la population féminine dans chacune des catégories.

Enfin, un troisième type de mesures s'attache à observer les carrières et les parcours professionnels des femmes. Il s'agit de prendre en considération les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle (maternité et temps partiel notamment) en mettant en place des indicateurs de suivi spécifiques, ou en ayant une attention particulière pour certaines catégories de salariées. Ainsi, une entreprise d'auxiliaires financiers examine les dossiers des femmes de plus de 45 ans ayant eu un enfant pendant leur carrière dans l'entreprise. Une banque met en place un entretien systématique pour les femmes ayant 15 à 20 ans de carrière, dans et hors de l'entreprise. Certains accords insistent sur l'attention à porter aux "étapes charnières" (quatre accords emploient l'expression) de la carrière des femmes : certaines promotions, retour de congé de maternité, ancienneté, ou lorsque les salariées demandent leur retraite (un seul cas).

Enfin, on peut relever que six accords spécifiques souhaitent que les jurys professionnels, les jurys de recrutement ou le comité de gestion de carrière soient mixtes, ou comportent au moins une femme.

IV.1.4. Égal accès à la formation professionnelle

96 accords spécifiques et 30 accords généraux déclarent vouloir garantir un égal accès à la formation aux hommes et aux femmes. Près d'un tiers des accords spécifiques et deux accords généraux prennent des mesures sur le thème. Cependant, certaines entreprises ne semblent pas prendre de mesures particulières dans leur accord "égalité professionnelle" car elles auraient signé des accords spécifiques sur la formation professionnelle. Ces mesures passent essentiellement par l'information des salariées sur les possibilités de formation, afin de les inciter à en bénéficier davantage (52 accords). 28 accords spécifiques mettent en place des aides financières, et notamment une compensation financière si la participation à une formation entraîne une garde d'enfants. Enfin, dans six accords spécifiques, des formations ciblées sur certaines catégories de salariées sont mises en œuvre, en lien avec la mixité des emplois ou l'évolution des carrières. Cela est

surtout le fait d'entreprises industrielles. Ainsi, une entreprise de fabrication d'ascenseurs prévoit des stages de formation technique pour son personnel féminin ; une entreprise de fabrication de moteurs propose des "formations d'adaptation de poste aux femmes pour leur permettre, dans une entreprise essentiellement masculine, d'avoir une progression de carrière". Dans la même optique, une entreprise aéroportuaire met en place des "filières de professionnalisation" pour les agents commerciaux qui, par le biais de formation et du suivi de leur parcours professionnel, leur permettraient des mobilités horizontales et verticales.

Quelques accords se fixent des objectifs en matière de formation : une banque mutualiste souhaite atteindre 50 % de femmes dans les formations qualifiantes internes.

IV.1.5. Conciliation et articulation des temps de vie

Le thème de la conciliation ou de l'articulation entre les temps de vie professionnelle et de vie privée est très présent dans les accords spécifiques et quasiment absent des accords généraux (déclarations sur ce thème dans 102 accords spécifiques et 6 généraux).

Quatre thèmes peuvent être évoqués pour traiter de cette conciliation : les congés de maternité et plus particulièrement la "neutralisation" des effets de ces congés sur la rémunération et les carrières ; les temps partiels ; l'aménagement des horaires et du temps de travail ; les services et en particulier les modes de garde d'enfants.

Les mesures relatives à la parentalité sont les plus nombreuses, et en premier lieu celles liées aux congés de maternité (ou de congés parentaux et d'adoption) : près de 80 % des accords spécifiques et 18 accords généraux envisagent des mesures sur ce thème. Les accords se saisissent donc de la loi du 23 mars 2006, puisqu'il s'agit de l'application de l'article 1, visant à "neutraliser" les effets des congés de maternité sur l'évolution de la carrière et de la rémunération. Le premier type de mesures s'attache à informer les salariés de leurs droits en matière de parentalité, et à "préparer" ces congés. 65 % des accords spécifiques prévoient ainsi un entretien avant le départ en congé et/ou au retour du congé de maternité pour les informer de leurs droits et organiser leur activité. Près de 70 % des accords spécifiques mettent en place un rattrapage salarial à l'issue du congé de maternité. Cependant, rares sont les cas où l'on considère la part fixe et la part variable de la rémunération, et les mesures prises sont très rarement plus favorables que celles prévues par la loi. Enfin, une vingtaine d'accords spécifiques prévoit des mesures supplémentaires concernant les congés : allongement du congé post-natal ; augmentation

du nombre de jours de congés “enfants malades” ; maintien de la rémunération pendant le congé de paternité ; congés pour raisons familiales étendus au Pacte civil de solidarité (PACS) ; aides financières. Certains accords rappellent les droits liés au congé de paternité et prennent des mesures en ce sens (maintien de la rémunération pendant ces congés), en revanche, rares sont les entreprises qui encouragent explicitement les hommes à prendre un congé parental (une seule occurrence).

Le temps partiel est généralement abordé dans le chapitre sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Près de la moitié des accords spécifiques l'évoquent, mais il s'agit essentiellement de déclarations d'intention et de préconisations (seuls 14 accords sur les 77 évoquant la question proposent des mesures précises) : accorder des temps partiels à celles et ceux qui le souhaitent, faire en sorte que cela ne pénalise ou ne “freine” pas l'évolution de la rémunération de celles et ceux qui font ce choix dans leur carrière. Certains accords mettent en place des indicateurs spécifiques, pour analyser et suivre la rémunération des salariés à temps partiel. Une entreprise de gestion du patrimoine culturel prévoit une aide financière spécifique pour la formation des salariés à temps partiel. Alors que tous les accords qui disposent d'indicateurs montrent que les temps partiels sont majoritairement voire exclusivement occupés par des femmes, seuls six accords spécifiques évoquent la question du temps partiel “subi” et entendent “favoriser” le retour au temps complet pour celles qui le souhaitent.

Pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale, un tiers des accords spécifiques (mais aucun général) évoque l'organisation des temps de travail et l'aménagement des horaires. Il s'agit de mesures concernant les femmes de retour de congé de maternité : possibilité d'aménagement du temps de travail pendant un an ou possibilité de recourir au télétravail dans certaines conditions. On relève peu de mesures précises concernant l'aménagement du temps de travail, les entreprises renvoyant à leurs accords spécifiques sur le sujet (accord de réduction du temps de travail – RTT –, accord télétravail, etc.). La plupart des mesures concernant l'aménagement des horaires, et en particulier éviter les réunions tardives, ne sont que des préconisations.

Enfin, 27 accords spécifiques et 3 généraux abordent le thème de la conciliation par les services que l'entreprise peut proposer. Ce sont, là encore, essentiellement des préconisations ou des projets à l'étude. Les services les plus fréquemment envisagés concernent la garde d'enfants, notamment par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) (12 accords spécifiques), ou par la majoration des primes de crèche ; le projet de crèche interentreprises (trois cas). Seuls cinq accords généraux évoquent l'existence de “services de conciergerie” d'entre-

prise : services de plats à emporter et de pressing, service de covoiturage ou encore la présence d'une banque, d'une assurance, d'un salon de coiffure, d'un gymnase et d'une station-service au siège social d'une entreprise d'études techniques.

IV.1.6. Conditions de travail et représentation du personnel

En dehors des aménagements de l'espace prévus pour les salariées enceintes, la question des conditions de travail n'est quasiment pas évoquée dans les accords. Quelques accords prévoient des études sur l'ergonomie des postes : ce sont surtout des entreprises industrielles, où la part des femmes dans l'effectif est très faible. Trois entreprises soulèvent ainsi le problème du port de charges lourdes sur certains postes. L'aménagement de vestiaires et de sanitaires pour les femmes est parfois évoqué.

Enfin, 37 accords spécifiques et un accord général souhaitent favoriser la féminisation de la représentation du personnel. À l'origine, la loi du 23 mars 2006 comportait un article allant dans ce sens (article censuré par le Conseil constitutionnel). Pour favoriser la mixité des instances, on peut relever deux mesures innovantes : d'une part, le suivi de la rémunération des titulaires d'un mandat de représentation du personnel ; d'autre part, la prise en charge des frais de garde des enfants des représentants du personnel lorsque les réunions organisées par la direction de l'entreprise entraînent des frais de garde.

IV.2. Articulation du thème de la rémunération

La présentation successive des mesures ne doit pas occulter le fait que certains accords ne font pas que "juxtaposer" les composantes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais les articulent entre elles. Ainsi, près de 75 % des accords spécifiques et 17 accords généraux articulent le thème de la rémunération avec un autre thème, estimant que l'égalité de rémunération passe par :

- la "neutralisation" des périodes de congé de maternité (87 accords),
- l'égalité des salaires à l'embauche (54 accords).

Ces accords articulant la rémunération avec un autre thème ne proposent cependant pas tous une analyse structurelle de la suppression des écarts de rémunération. Tout d'abord parce que cette articulation est induite par la mesure contenue dans l'article 1 de la loi du 23 mars 2006, obligeant les entreprises à "neutraliser" les périodes de congé de maternité par un rattrapage salarial à l'issue du congé. Or, comme on l'a vu,

cette mesure est très présente dans les accords spécifiques. Parmi ces accords, seule la moitié envisage précisément un rattrapage salarial. En outre, 68 accords spécifiques ne lient la rémunération qu'avec un seul thème, dont 43 qui ne le font qu'avec le thème de la maternité. Enfin, l'analyse structurelle de la résorption des écarts de rémunération se cantonne bien souvent au discours. Au final, seule une vingtaine d'accords (le troisième groupe de la typologie) propose effectivement des mesures articulées entre elles, en vue de la suppression des écarts.

IV.3. Mise en place et suivi de l'accord

Des éléments concernant la mise en place et le suivi de l'accord sont prévus dans les textes : communication interne sur le thème, correspondants "égalité professionnelle" dans l'entreprise, commission "égalité professionnelle" et comité de suivi de l'application de l'accord. Cependant, ces dispositifs doivent être observés dans leur pratique, et seule une enquête de terrain permettrait de voir comment les acteurs de l'entreprise se saisissent (ou pas) de ce thème et de ces mesures (voir Dossier "La mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle").

Près de 40 % des accords spécifiques (mais un seul accord général) prévoient des plans de communication interne, pour faire connaître l'accord ou informer sur le thème de l'égalité professionnelle : mise en ligne de l'accord sur l'intranet ; réalisation de "livrets", "guides pratiques" ou "kits de communication". L'information passe aussi par des animations spécifiques : organisation d'une journée de colloque ou d'une "journée phare" sur le thème ou encore des "sensibilisations par le jeu". Quelques entreprises envisagent de réaliser une enquête auprès de leurs salariés sur leur perception de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Une autre intègre un chapitre sur le sujet dans le "baromètre de motivation" que doivent périodiquement remplir les salariés.

L'accord spécifique constitue aussi un outil de communication externe, tout comme le label "égalité professionnelle". Un accord rapporte ainsi que "le personnel dans sa grande majorité considère que l'affichage du label sur l'en-tête, la plaquette du cabinet et les cartes de visite des collaborateurs a eu un effet très positif sur la clientèle et sur les partenaires". Cela peut en outre constituer un atout pour recruter et conserver des collaboratrices (notamment les femmes cadres et ingénieures, relativement peu nombreuses).

Plusieurs accords spécifiques instaurent (ou reconduisent) des "observatoires" ou des "correspondants égalité professionnelle", chargés de coordonner la politique de l'entreprise sur la question. Ces

correspondants peuvent être saisis par les salariés pour un entretien ou un examen de leur situation.

La loi impose aux entreprises de plus de 200 salariés la création d'une commission égalité professionnelle. Cette commission est mentionnée dans un peu plus de la moitié des accords spécifiques et dans 16 accords généraux, y compris dans des entreprises qui n'en ont pas l'obligation. Si les textes n'éclairent pas sur le fonctionnement de ces commissions, certains accords stipulent que la composition de cette commission doit être mixte ou paritaire en nombre d'hommes et de femmes et prévoient des modules de formation spécifiques pour les membres de cette commission (dix accords).

CONCLUSION

L'analyse du contenu des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signés depuis la loi du 23 mars 2006, parce qu'elle concerne deux types d'accords (spécifiques et généraux), conduit à dresser un bilan mitigé.

D'une part, les entreprises semblent se saisir davantage du sujet, la négociation collective sur le thème est en forte progression, si l'on considère les 800 accords d'entreprise abordant le thème (chiffre provisoire) et les neuf accords de branche spécifiques signés en 2007.

On note aussi une bonne connaissance de la loi, puisque 42 % des accords spécifiques mentionnent la loi du 23 mars 2006, et surtout 68 % des accords spécifiques prennent comme mesure l'application de l'article 1 de la loi sur la "neutralisation" des congés de maternité par le rattrapage salarial à l'issue des congés. Cette mesure est celle qui est la plus fréquemment relevée dans les accords spécifiques.

D'autre part, certaines pratiques, rares dans les accords étudiés par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera en 2004 [Laufer et Silvera, 2005], semblent être relativement plus fréquentes dans les accords de 2006/2007, en particulier l'attention portée à l'accès des femmes aux postes de direction, la formation spécifique des responsables des ressources humaines et un plus grand nombre de mesures de rattrapage. On relève aussi la présence importante du rapport de situation comparée (RSC), mentionné dans plus de 73 % des accords spécifiques.

Cependant, le contenu des accords est très hétérogène, les différences les plus notables résidant entre les accords spécifiques et les

généraux. Ainsi, 73 % des accords généraux ne prennent aucune mesure, et un tiers de l'échantillon est constitué d'accords "vides" qui ne font que mentionner le thème, pour se conformer à la loi, qui estiment que l'égalité professionnelle est respectée ou que le thème ne les concerne pas.

Au-delà de la différence entre les deux types d'accords, parmi les accords spécifiques, des disparités ont été relevées et des difficultés perdurent. Les entreprises disposent d'un RSC, mais moins nombreuses sont celles qui présentent un diagnostic explicite de la situation, et plus rares encore sont celles qui reconnaissent l'existence d'écarts de rémunération. De nombreuses difficultés perdurent pour l'élaboration du RSC, puis dans son utilisation et dans la réalisation d'un diagnostic de la situation, notamment dans les plus petites entreprises. Ensuite, si des indicateurs sont présents, la prise en compte de tous les éléments de la rémunération (part variable, primes, etc.), pourtant imposée par la loi, reste en revanche une démarche rarement observée.

Ainsi, les accords s'engagent fermement sur les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, très fréquemment rappelés. On note cependant une prise en compte bien moindre (voire une méconnaissance dans certains accords) des phénomènes de discrimination indirecte, notamment en termes d'évolution de carrière et de rémunération. De plus, tout comme en 2004, rares sont les accords qui rompent le silence sur certains sujets : les conditions de travail et en particulier le temps partiel subi ou les horaires atypiques (aucune occurrence), le harcèlement sexuel (quatre mentions) ou encore les remarques et plaisanteries sexistes (trois occurrences).

Enfin, à l'exception de la mesure sur le rattrapage salarial à l'issue du congé de maternité, très fréquemment reprise, sur les autres thèmes, la majorité des accords s'en tient encore à des mesures peu précises et aux déclarations d'intention.

Une étude sur le suivi des négociations en amont, puis de l'application concrète de ces accords, en lien avec le contexte social et économique de l'entreprise, reste à faire et semble indispensable pour évaluer la mise en œuvre et les effets de ces engagements dans les pratiques des acteurs et des entreprises.

BIBLIOGRAPHIE

ACHIN Catherine, MEDA Dominique, WIERINK Marie, "Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité", Document d'études DARES, nº 91, janvier 2005, 136 p.

BARRAT Olivier, MEURS Dominique, "Les écarts de rémunération hommes-femmes : un positionnement défavorable des femmes dans les grilles de conventions collectives", DARES - Premières synthèses, nº 11.3, mars 2003.

Commission européenne, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, juillet 2007.

COUSIN Olivier, "La construction des inégalités hommes-femmes dans l'entreprise, Une analyse de cas dans la métallurgie", Sociologie du travail, nº 2, avril-juin 2007, p. 195-219.

DONIOL-SHAW Ghislaine, JUNTER-LOISEAU Annie, GENESTET Vincent, GOUZIEN Annie, LEROLLE Anne, Les plans de l'égalité professionnelle, Étude Bilan 1983-1988, La Documentation française, coll. Droits des femmes, 1989, 127 p.

DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie, "Les salaires des hommes et des femmes, Des progressions particulièrement inégales en début de vie active", Bref CEREQ, nº 219, mai 2005.

FAKHFAKH Fathi, LEMIERE Séverine, MERLATEAU Marie-Pierre, MEURS Dominique, "Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles", Document d'études DARES, nº 80, janvier 2004.

GAUTIER Gisèle, "Enquête sur la situation professionnelle des femmes et bilan sur l'application de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" rapport au Sénat, décembre 2004.

LANQUETIN Marie-Thérèse, "L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, réalisée en 5 ans ?", Droit social, nº 6, juin 2006, p. 624-635.

LANQUETIN Marie-Thérèse, “Un autre droit pour les femmes”, in LAUFER J., MARRY C., MARUANI M., dir., Le travail du genre, Les sciences sociales du travail à l’épreuve de la différence des sexes, Paris, La Découverte, 2003, p. 325-344.

LANQUETIN Marie-Thérèse, GREVY Manuela, “Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations”, Migrations Études, nº 135, mai 2006.

LARET-BEDEL Catherine, “Bilan de l’application de la loi du 13 juillet 1983 relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”, in Béatrice MAJNONI D’INTIGNANO, dir., Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques, Conseil d’analyse économique, La Documentation française, 1989, p. 185-195.

LARET-BEDEL Catherine, FAVREAU-BRETTEL Michèle, “La politique en faveur de l’égalité professionnelle des hommes et des femmes en France”, Regards sur l’actualité, nº 317, janvier 2006, p. 37-44.

LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret, dir., Le travail du genre, Les sciences sociales du travail à l’épreuve des différences de sexe, Paris, La Découverte-Mage, Recherches, 2003, 359 p.

LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel, “L’égalité des femmes et des hommes en entreprise, De nouvelles avancées dans la négociation ?”, Revue de l’OFCE, nº 97, avril 2006, p. 245-271.

LAUFER Jacqueline, SILVERA Rachel, Accords sur l’égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : Premiers éléments d’analyse, Timetis, Émergences, 2005, 135 p.

LEFEVRE Cécile, PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, “Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ?”, Population et sociétés, nº 440, décembre 2007.

LEMIERE Séverine, “Quelles pratiques de ressources humaines en faveur de l’égalité hommes-femmes en entreprise ?”, Cahiers de la MSE, nº 48, 2005, 14 p.

MARUANI Margaret, dir., Les nouvelles frontières de l’inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail, Paris, La Découverte, Recherche, 1998.

MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, Paris, La Découverte, Repères, [2000] 2006.

MEURS Dominique, PONTHIEUX Sophie, "L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ?", Économie et statistiques, nº 398-399, mars 2007.

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Guide et repères pour la négociation, Éditions Liaisons, 2007.

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Bilan de la négociation collective en 2007, www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/negociation-collective-2007-bilan-rapports.html

"Non-discrimination et égalité dans l'emploi et la profession, Comment les principes de l'OIT sont-ils observés par les entreprises européennes ?", Étude réalisée pour le Bureau International du Travail, Vigeo, 21 janvier 2008, 40 p.

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Répertoire des pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, septembre 2004.

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Égalité professionnelle et réduction des écarts de salaire hommes/femmes dans les entreprises, Dossier d'information, mars 2007.

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Analyse des accords Égalité professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles, février 2008.

PETIT Pascale, "Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale", DARES - Premières synthèses, nº 22.1, juin 2006.

PETIT Pascale, "Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales", DARES - Premières synthèses, nº 10.3, mars 2007.

RAVARAN Anne de, dir., "Rapport de situation comparée, Rapport unique, Propositions d'amélioration", Rapport remis au Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, 13 février 2008.

Regards sur l'actualité, "L'égalité hommes/femmes au travail", nº 317, janvier 2006, 111 p.

Travail et Emploi, “Les politiques d’égalité professionnelle en entreprise”, nº 102, avril-juin 2005.

Travail, genre et sociétés, “Controverse : l’égalité professionnelle, 20 ans après”, nº 12, 2004.

Travail, genre et sociétés, “Salaires féminins, le point et l’appoint”, nº 15, 2006.

LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ANALYSE DE HUIT DÉMARCHES D'ENTREPRISE

Étude réalisée par ESSOR Consultants,
pour le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)
(Michel PEPIN, Myriame MAUFROY, Anne FLOTTES)

LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ANALYSE DE HUIT DÉMARCHES D'ENTREPRISE

LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) a souhaité prolonger les études déjà réalisées sur le contenu des accords d'égalité professionnelle, en s'intéressant plus particulièrement à leur mise en œuvre concrète dans les entreprises. Deux grandes questions étaient à approfondir.

- Dans quelle mesure les dispositifs prévus dans les accords sont-ils effectivement mis en œuvre sur le terrain, dans les modes d'organisation et de fonctionnement des entreprises ?

- Les accords induisent-ils des évolutions de comportement chez les différents acteurs concernés (dirigeants, cadres, représentants du personnel) ?

Il s'agissait, à travers une analyse qualitative d'un échantillon d'accords, de repérer et d'analyser les effets des textes signés et les obstacles rencontrés dans leur application.

L'étude s'est déroulée de l'automne 2007 au printemps 2008, soit après la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, qui avait mis l'accent sur l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes (ainsi que sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale).

LA MÉTHODE

Le choix méthodologique a été d'approfondir l'analyse d'un petit nombre d'entreprises aux caractéristiques diversifiées, en cherchant à dépasser le seul point de vue des acteurs institutionnels et à accéder aux points de vue d'acteurs de terrain.

L'étude ne prétend donc à aucune représentativité statistique, l'objectif premier étant de mettre à jour un certain nombre de phénomènes significatifs dans la mise en œuvre concrète des accords.

L'ÉCHANTILLON

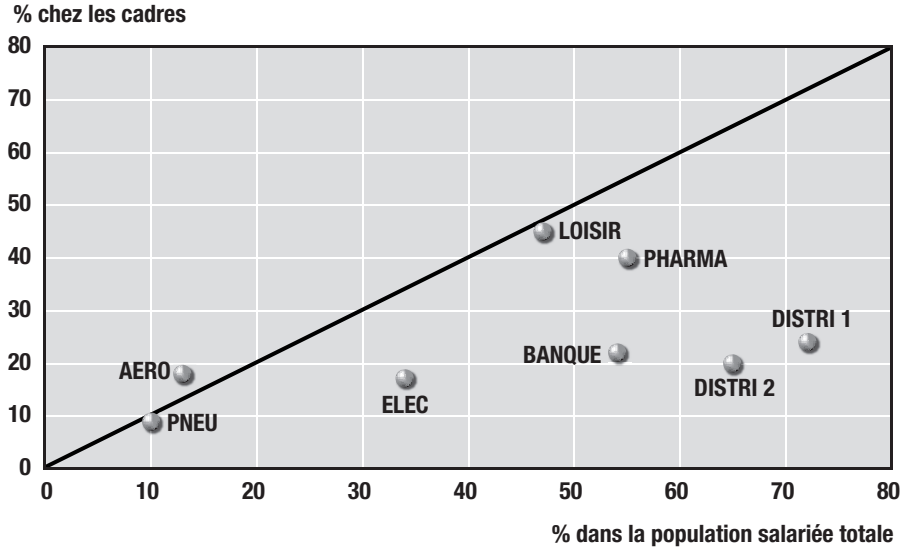
L'échantillon a été construit à partir d'une liste d'accords collectifs d'entreprise signés entre 2004 et 2007 et portant principalement sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sans viser la représentativité statistique, cet échantillon devait néanmoins répondre à des critères devant permettre d'en assurer la variété en termes de :

- date de signature : de façon à avoir un certain recul sur une partie des accords ; la signature des accords s'étage de 2004 à 2007 (il s'agit dans ce dernier cas de renégociations d'accords antérieurs signés en 2003 ou 2004) ;
- secteur d'activité : l'échantillon est équilibré entre l'industrie et les services ;
- problématiques : sur ce point, le souhait du comité de pilotage était que l'étude devait permettre d'aborder au moins quatre problématiques importantes :
  - le temps partiel contraint (à priori plutôt dans la distribution ou les services),
  - les "métiers masculins" et le "plafond de verre" (à priori plutôt dans le secteur industriel),
  - la féminisation de l'encadrement, en lien avec la question du temps (à priori plutôt dans la banque ou la haute technologie),
  - des entreprises "originales" (activités émergentes, PME).

Les difficultés rencontrées pour constituer l'échantillon (voir encadré) ne nous ont pas laissé beaucoup de marges de manœuvre au regard de ces critères. Néanmoins, *in fine*, l'échantillon constitué (voir détail en annexe) offre une diversité satisfaisante, à la fois en termes d'équilibre entre l'industrie et les services, et en termes de présence des femmes dans l'entreprise.

Le graphique ci-après montre en effet que le pourcentage de femmes dans l'emploi total se situe entre 10 % et 72 %, et que le pourcentage de femmes parmi les cadres se situe entre 10 % et 45 %. Le croisement de ces deux indicateurs fournit une représentation de l'écart entre la féminisation de l'entreprise au sens général, et la place des femmes dans les emplois les plus élevés.

La place des femmes dans les entreprises étudiées



Source : étude "Mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle", SDFE
Lecture : chaque point représente une entreprise. En dessous de la droite, le pourcentage de femmes chez les cadres est inférieur au taux général de féminisation ; la distance verticale entre un point et cette droite illustre l'ampleur du déficit de féminisation chez les cadres (hormis pour AERO, où les femmes sont, proportionnellement à leur importance globale, légèrement sur-représentées parmi les cadres, mais avec un pourcentage qui reste cependant faible).

LES INVESTIGATIONS

Dans chaque entreprise, l'investigation a été structurée en deux temps.

Un premier temps a été axé sur la rencontre des acteurs institutionnels impliqués dans la négociation. L'objectif était de comprendre les motivations et les logiques de négociation, d'analyser le processus de mise en œuvre, et de recueillir les points de vue de ces acteurs sur les apports et les limites de la démarche d'égalité professionnelle engagée.

Un second temps a été ciblé sur l'analyse de la mise en œuvre et des effets de l'accord à partir des points de vue d'acteurs de terrain, choisis avec la direction en fonction des objectifs prioritaires de l'accord et de la structure organisationnelle de l'entreprise. Dans ces

entretiens, nous avons cherché à comprendre comment l'accord était connu et compris par nos interlocuteurs, quelles étaient ses conséquences concrètes les plus importantes, et globalement, quelles étaient les perceptions de l'évolution de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

À l'issue de ces deux vagues d'entretiens, chaque accord a fait l'objet d'une monographie adressée à l'entreprise afin qu'elle puisse réagir ou compléter nos analyses. Ces textes ont constitué le matériau à partir duquel a été réalisée la synthèse générale.

Les difficultés d'accès au terrain

La recherche d'entreprises a été faite à partir de la base de données des accords d'égalité professionnelle accessible sur le site créé par l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (www.egaliteprofessionnelle.org/).

Tant l'accès aux entreprises que la mise en œuvre de la méthode d'investigation se sont révélés beaucoup plus laborieux que nous ne l'avions anticipé, ce qui a eu pour conséquence de limiter l'échantillon à huit entreprises (nous avions espéré en rencontrer une dizaine) et de reporter de plusieurs mois l'échéance de fin d'étude initialement prévue. Ces difficultés sont de plusieurs natures qu'il est intéressant d'analyser.

Tout d'abord, diverses entreprises ont décliné notre proposition, et d'autres ne l'ont acceptée qu'en demandant de reporter l'intervention de plusieurs mois. Certaines entreprises se trouvaient en période de renégociation de l'accord et ne souhaitaient pas que notre présence interfère avec cette négociation. Dans d'autres, des restructurations importantes avaient eu lieu, et les acteurs majeurs du processus initial avaient disparu du paysage. Enfin, plusieurs entreprises ont argué de l'importance de la charge de travail liée à d'autres projets en cours, qui limitait fortement leur disponibilité. Parfois, l'entreprise ne souhaitait pas se livrer à un regard extérieur assimilé à celui du ministère chargé du Travail, perçu alors sous sa seule dimension de contrôle.

Une fois obtenu l'accord de l'entreprise, c'est le passage du niveau institutionnel au niveau du terrain qui a parfois pris du temps pour être mené à bien. Dans certains cas, il était facile de choisir des unités homogènes (par exemple un supermarché ou une agence bancaire). Mais dans d'autres, les critères de choix d'une unité à analyser n'étaient pas évidents à définir, car les effets de l'accord peuvent être diffus dans l'entreprise et difficiles à repérer sur une seule unité, surtout lorsque les effectifs concernés sont faibles (exemple d'entreprises peu féminisées où la progression des femmes reste limitée en nombre absolu).

Nous avons donc été pragmatiques en adaptant nos méthodes d'entretiens, notamment en recourant à des groupes transversaux issus de populations homogènes (encadrants d'équipe, cadres experts, opérateurs femmes…).

Ce type de difficultés n'est pas propre à cette étude. La mobilisation d'acteurs d'entreprise sur des démarches sans retombées opérationnelles immédiates est de plus en plus difficile, du fait de l'augmentation des charges de travail et de la pression des délais (notamment pour les cadres), conjuguée avec la réduction des temps disponibles suite à la réduction du temps de travail (RTT). Mais ces difficultés se sont révélées ici particulièrement fortes, et ont peut-être un lien avec l'ambivalence de la problématique de l'égalité professionnelle qui se situe entre deux "niveaux de lecture" des accords :

- une logique "d'accord-cadre" portant sur des valeurs et des objectifs généraux (facilitation de la vie hors-travail, valorisation des emplois féminins…),

- une logique de "plan d'action" structurée par la mise en œuvre de mesures précises, notamment dans les processus de gestion des ressources humaines.

Cependant, l'articulation de ces deux niveaux n'est pas toujours simple, car il peut exister de nombreux décalages entre la façon dont les partenaires sociaux ont pensé et décliné le plan d'action, et les préoccupations concrètes des managers opérationnels ou des opérateurs sur les questions d'égalité ou d'équité dans le fonctionnement quotidien.

Nous faisons ainsi l'hypothèse que notre demande de ne pas nous limiter à la rencontre des acteurs institutionnels, mais d'accéder au terrain, a pu dans certains cas mettre l'accent sur une zone sensible du processus de mise en œuvre, avec le risque pour l'entreprise de se révéler en situation d'inconfort par rapport aux objectifs affichés par l'accord.

DES LOGIQUES D'ACTION MULTIPLES

La notion de "mise en œuvre" d'un accord n'est pas si simple qu'on pourrait le supposer à priori. En effet, les accords se présentent comme un mélange, à des doses variables, entre :

- des mesures qui se prêtent à une évaluation factuelle (par exemple on peut repérer si l'annonce d'une procédure nouvelle dans les entretiens annuels avec les salariés a été effectivement mise en œuvre) ou à une évaluation chiffrée (par exemple, on peut mesurer l'écart entre le nombre de formations réalisées pour les femmes et ce qu'annonçait l'accord, ou bien le taux de consommation d'un budget spécifique affecté à la réduction des écarts de rémunération) ;
- des orientations plus générales qui touchent aux pratiques de management, à l'action sur le comportement des acteurs, et à l'affirmation de valeurs ; les effets de l'accord sur ce second registre sont évidemment plus délicats à évaluer, car ils sont imbriqués et dilués dans tout un ensemble de facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise.

C'est pourquoi notre choix a été de nous éloigner d'une évaluation terme à terme du contenu des accords, pour tenter plutôt de proposer

une lecture synthétique à partir des logiques d'action dominantes qui nous ont semblé se dégager des pratiques décrites par les acteurs. En d'autres termes, nous avons repéré une logique d'action lorsque les acteurs se sont emparés effectivement de certains leviers présents dans l'accord, en les rapportant à des objectifs de transformation.

Cette lecture des accords nous a conduit à faire ressortir sept logiques d'action principales :

- tendre vers l'égalité salariale ;
- féminiser l'encadrement ;
- pallier des difficultés de recrutement ;
- traiter des difficultés de gestion de l'emploi ;
- faciliter l'exercice de la parentalité et la vie hors-travail ;
- faire évoluer les comportements des acteurs en faveur de l'égalité professionnelle ;
- valoriser l'image de l'entreprise.

Ces logiques sont présentes de façon inégale selon les entreprises, comme le montre le tableau ci-dessous.

	Égalité salariale	Féminisation encadrement	Difficultés recrutement	Gestion emploi	Parentalité hors travail	Comportement acteurs	Image entreprise
PNEU			X				
AERO	X		X	X			X
ELEC	X	X	X	X	X		X
PHARMA	X			X			
DISTRI 1		X		X			X
DISTRI 2		X		X			X
BANQUE	X	X					X
LOISIR				X	X	X	X

Source : étude "Mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle", SDFE

Il est important, pour interpréter ce tableau, de préciser que l'absence de croix dans une case ne signifie pas que l'accord soit muet sur ce point. On peut même dire que, sur le plan formel, la plupart des accords abordent l'ensemble des logiques d'action.

Mais, dans chaque entreprise, certaines logiques nous ont paru avoir davantage de consistance dans la mise en œuvre : les actions réalisées sont plus visibles, les acteurs mettent davantage l'accent dans leurs propos sur ces dimensions, les indicateurs d'évaluation significatifs portent plutôt sur ces aspects. Au final se dessine une appréciation

globale (qui reste bien sûr teintée de notre appréciation subjective) qui nous conduit à retenir certaines de ces logiques d'action comme "prépondérantes" dans la mise en œuvre.

Nous illustrons maintenant, pour chaque logique, les objectifs poursuivis et les leviers d'action mobilisés.

TENDRE VERS L'ÉGALITÉ SALARIALE

La forte présence de cette logique découle en particulier de la loi du 23 mars 2006, qui a formulé l'objectif d'aboutir à l'égalité salariale d'ici 2010 (avec également la menace de la part des pouvoirs publics de recourir à des sanctions si cet objectif n'était pas atteint).

En conséquence, le souci des entreprises de se mettre en conformité les a conduit tout d'abord à s'assurer que leurs procédures de gestion des ressources humaines (en particulier en ce qui concerne l'évaluation des salariés, la définition des augmentations de rémunérations, et les promotions) n'étaient pas discriminatoires. Cela a permis dans certains cas d'identifier et de supprimer des anomalies flagrantes. Les processus d'évaluation et de fixation des augmentations ont été précisés dans le sens d'une plus grande attention à la prise en compte de l'égalité salariale (objectifs fixés aux managers, rôle des "comités carrières"…).

Au-delà de ce premier niveau, plusieurs entreprises ont cherché à se doter d'outils plus précis en matière de repérage et de mesure des inégalités salariales. Ce faisant, les acteurs ont souvent découvert la grande complexité des analyses à conduire, pour prendre en compte les différents facteurs qui peuvent expliquer la structure des rémunérations à un instant donné (qualifications, anciennetés, promotions…)[1]. L'action a donc porté ici sur le développement d'un appareillage statistique plus détaillé et plus efficace (bilans statistiques périodiques, analyses fines par métiers…), ou sur la formalisation explicite de méthodes de mesure des écarts de rémunération.

Enfin, certaines entreprises ont mis en œuvre des actions volontaristes de résorption des écarts constatés. Le cas le plus fréquent est celui d'un budget salarial annuel spécifiquement dédié à cet objectif. La difficulté est alors de définir précisément les critères de répartition de ces budgets (populations prioritaires, lien avec les politiques générales de rémunération…).

1) Ce constat nous a conduit à intégrer dans le rapport complet une annexe qui détaille cet aspect, et attire l'attention sur les points de vigilance à garder à l'esprit pour interpréter des données statistiques relatives aux écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Féminiser l'encadrement

Lorsque l'écart est important entre les pourcentages de femmes dans la population salariée et chez les cadres, sa réduction fait souvent partie des objectifs retenus. Plus largement, on trouve dans presque toutes les entreprises la volonté affichée de lever les obstacles qui peuvent freiner l'accès des femmes à l'encadrement.

Les leviers d'action mobilisés s'appuient largement sur l'amélioration des processus de gestion des ressources humaines. La conception de l'offre de formation est un moyen possible (c'est par exemple la démarche de l'établissement bancaire à travers le concept de "formations pépinières" qui permettent de constituer un vivier de compétences internes pour féminiser progressivement la fonction de directeur d'agence).

L'évolution des processus de gestion des promotions est un autre levier : il s'agit par exemple de favoriser les promotions internes sur certaines responsabilités identifiées comme peu féminisées (dans la distribution, une analyse des parcours professionnels a ainsi repéré les emplois considérés comme des points de passage obligés pour atteindre le niveau de chef de département).

L'aide à la mobilité interne (recherche d'emploi du conjoint, déménagement et installation) est aussi un levier d'action développé dans certains accords.

Pallier des difficultés de recrutement

Les dispositifs mis en œuvre par l'accord peuvent, notamment dans des contextes industriels, participer d'une politique d'emploi plus large, en augmentant l'attractivité, pour les femmes, d'emplois traditionnellement occupés par les hommes. C'était le cas en particulier dans les entreprises d'équipements aéronautiques et électriques. Dans l'entreprise de rechapage de pneus, il s'agissait de pallier une désaffection des hommes pour certains postes, mais la pénibilité du travail et les contraintes horaires du 3 x 8 constituaient des obstacles importants à la féminisation.

L'amélioration ergonomique des postes de travail permet de lever certaines contraintes, avec cependant des limites lorsque les postes améliorés restent isolés au sein d'une organisation qui reste globalement identique (freins à la polyvalence et aux évolutions professionnelles des femmes, si les autres postes leur restent inaccessibles, risques de tensions internes entre femmes et hommes, si ceux-ci se voient davantage cantonnés aux postes les plus pénibles).

La mise en place de cursus de formation spécifiques pour les femmes est une autre voie, qui permet de gérer en partie les difficultés de recrutement en s'appuyant sur la promotion interne, ou sur des reconversions (exemple de cursus ciblés sur la reconversion des secrétaires ou assistantes vers des emplois techniques). Ces actions sont souvent lourdes (en conception, puis en volume d'heures) mais ont des résultats tangibles intéressants en termes de qualification.

Enfin, dans le registre des actions à plus long terme, notons la pratique d'actions tournées vers l'environnement de l'entreprise : accueil de stagiaires, participation à des forums, informations en université ou dans les écoles, partenariats avec le service public de l'emploi…

Traiter des difficultés de gestion de l'emploi

Cette problématique étend la question précédente à d'autres aspects de la gestion de l'emploi : problèmes de turn-over ou d'absentéisme, difficultés liées à la gestion des temps partiels…). Les objectifs sont alors d'élargir les possibilités d'évolution professionnelle des femmes (pour l'ensemble des emplois, et pas seulement pour l'accès à l'encadrement), ou de stabiliser l'emploi (cette problématique a été rencontrée en particulier dans la distribution).

On retrouve sans surprise des leviers d'action classiques liés à la gestion des ressources humaines : amélioration des entretiens d'évaluation, facilitation de l'accès aux formations internes (par exemple à travers l'aide à la garde d'enfant, le rapprochement géographique des lieux de stages…).

Certains aspects sont plus innovants. Nous mentionnerons en particulier les expérimentations réalisées dans la distribution pour coupler une augmentation des durées de contrat à temps partiel avec une polyactivité (par exemple l'association d'une activité en caisse avec une activité en rayon). Ce principe d'organisation permet de répondre aux attentes de salariées qui souhaitent augmenter leur temps de travail, mais nécessite des évolutions des organisations du travail et des pratiques de management qui ne sont pas simples à concrétiser dans la culture dominante de la distribution. Évoquons également la démarche de l'entreprise d'équipements électriques qui a envisagé de revoir son système de classification pour les emplois de secrétariat afin de mieux prendre en compte leur complexité croissante, en lien avec la diversification des activités et l'évolution des technologies de l'information.

Faciliter l'exercice de la parentalité et la vie hors travail

Cet objectif est clairement intégré dans la loi du 23 mars 2006, en particulier par le principe de neutralisation des congés de maternité, d'adoption ou parentaux d'éducation, au regard des évolutions de rémunération.

L'application de cette loi a donné lieu à des adaptations dans la gestion des rémunérations. Il s'est agi notamment de préciser le mode de calcul des augmentations suite à un congé (catégorie professionnelle de référence, mode d'intégration des primes sur objectifs…). Au-delà de la simplicité du principe, sa mise en œuvre concrète s'est révélée dans certaines entreprises à la fois complexe techniquement, et délicate à gérer pour les managers au sein de leurs équipes.

En effet, les comparaisons inter-individuelles faites par les salariés peuvent engendrer des tensions ou des frustrations, par exemple lorsqu'une salariée partie en congé maternité n'a pas été remplacée, que sa charge de travail s'est reportée sur ses collègues, et qu'elle obtient néanmoins une augmentation de rémunération qui, étant calculée en référence à la moyenne, s'avère nécessairement supérieure à celles d'une partie de ses collègues (ceux dont l'augmentation est inférieure à la moyenne).

Au-delà de cette mise en œuvre de la loi de 2006, nous avons constaté que les dispositifs destinés à faciliter la vie hors travail restent rares, ce qui explique que cette logique d'action soit peu présente dans notre tableau. Quelques entreprises ont développé des aides à la garde d'enfants (crèches), mais d'autres ont renoncé à ce type d'actions, du fait de leur complexité de montage, de l'incertitude sur la demande réelle de la part des salariés, ou de la grande diversité de leurs attentes.

Enfin, divers accords ont édicté des règles d'organisation des réunions pour éviter les excès en matière d'horaires tardifs. Aux dires des cadres rencontrés, ces mesures peuvent apporter une amélioration ponctuelle, mais restent peu efficaces dès lors que les questions de charge de travail restent dans l'ombre.

Faire évoluer les comportements des acteurs

Cette logique d'action est plus diffuse, et nous ne l'avons retenue comme prépondérante que dans une seule entreprise (LOISIR). Ce qui nous a semblé intéressant dans ce cas est la mise en œuvre simultanée

de plusieurs leviers d'action qui contribuent à l'objectif d'intégration plus forte de la préoccupation d'égalité dans les comportements et pratiques des acteurs.

De façon générale, les modalités utilisées relèvent d'actions d'information et de sensibilisation des différentes catégories d'acteurs (brochures, journal d'entreprise, intranet, modules de formation du management…). L'entreprise de loisirs a également programmé une formation des membres de la Commission de suivi avec un prestataire spécialisé.

Valoriser l'image de l'entreprise

Cette logique d'action, largement présente dans l'échantillon, se décline en plusieurs objectifs complémentaires. Il s'agit d'une part de développer une image d'entreprise socialement responsable. L'égalité professionnelle est alors positionnée et valorisée comme composante d'une démarche plus large (respect de l'environnement, qualité des conditions de travail, éthique…).

D'autre part, une préoccupation croissante (surtout dans les entreprises de services) est d'être en phase avec les caractéristiques sociologiques de sa clientèle. En d'autres termes, l'entreprise tient à ce que l'image qu'elle donne à voir, à travers le travail réalisé par ses salariés au contact des clients, fasse écho aux profils de sa clientèle. Ceci explique que la question de l'égalité professionnelle puisse dans certains accords se trouver englobée dans une approche plus large, par la notion de diversité (personnes handicapées, seniors…).

Le label "Égalité professionnelle" trouve son sens dans cette démarche. Bien que nous ayons, au départ de l'étude, souhaité choisir des entreprises qui ne soient pas en cours de labellisation, pour éviter toute interférence ou confusion, il s'est avéré que quatre d'entre elles avaient en perspective cette demande de labellisation ou l'avaient déjà initiée. Dans un cas (BANQUE), l'accord a d'ailleurs été construit à partir des critères du dossier de labellisation.

LES PROCESSUS DE NÉGOCIATION ET DE MISE EN ŒUVRE

Au-delà du contenu des accords et de leurs effets, l'étude s'est attachée à analyser les rôles et approches des différents acteurs impliqués. Il est nécessaire ici de distinguer la phase des négociations, qui implique la direction et les représentants du personnel, de la phase de mise en œuvre, où tous les acteurs sont concernés à des titres divers.

LES NÉGOCIATIONS

Dans la majorité des cas, les négociations ont été impulsées par les directions, les organisations syndicales ayant souvent d'autres priorités. Cependant, ces négociations ont été en général courtes et peu conflictuelles : le thème de l'égalité professionnelle apparaît comme légitime en soi et assez consensuel. Sauf exception (dans la distribution), tous les syndicats présents ont signé l'accord.

Ce qui, par contre, différencie les accords entre eux est l'ampleur et la qualité du processus de préparation en amont de la négociation proprement dite. De ce point de vue, les situations sont plus contrastées, mais il est rare que la négociation se soit engagée sans un minimum de travaux préparatoires.

Plusieurs modalités se sont révélées efficaces pour préparer le travail des négociateurs. Mentionnons en premier lieu le rôle des Commissions d'égalité professionnelle, qui existaient déjà dans beaucoup de cas et avaient réalisé diverses études, mis en place des indicateurs de suivi, défini des principes de méthode… Lorsque l'accord était une renégociation, les bilans réalisés par cette Commission ont évidemment constitué une base de départ essentielle.

Mais d'autres modalités de travail ont aussi été mobilisées. Par exemple, des groupes de travail spécifiques ont été mandatés pour établir un diagnostic partagé, ou pour approfondir des thèmes précis (dans un cas, le groupe de travail a formalisé un protocole de conclusions remis aux négociateurs). On note aussi le lancement d'analyses statistiques ciblées pour éclairer des zones d'ombre (approche des écarts de rémunération par métiers pour éviter les biais d'un raisonnement en moyenne globale, analyse des effets structurels de l'ancienneté ou des pratiques de promotions…). Une meilleure compréhension des attentes du corps social a été recherchée par un recueil de points de vue (tables rondes avec des salariés, entretiens avec des cadres ou des responsables ressources humaines, enquêtes par questionnaire).

Outre cet investissement dans les travaux préparatoires, un facteur favorable à l'aboutissement des négociations et à la qualité du contenu des accords réside dans la continuité des acteurs impliqués. Celle-ci permet une connaissance fine des problématiques et un approfondissement progressif des analyses (cette continuité est plus souvent présente chez les acteurs syndicaux que chez les représentants des directions, du fait de la rotation fréquente des responsables dans les grandes entreprises).

Un autre aspect important est l'articulation nécessaire avec d'autres accords, car l'action en faveur de l'égalité professionnelle renvoie à beaucoup d'autres thèmes de négociation : les rémunérations bien sûr, mais aussi la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité professionnelle, ou le temps de travail. Il est donc important qu'il existe une bonne cohérence et, si possible, une synergie entre ces différents processus de négociation. Cela suppose, pour les acteurs des négociations, d'assurer, chacun de son côté, les mises en commun et les échanges nécessaires. Il est important que les "spécialistes" de l'égalité professionnelle ne soient pas isolés dans leur problématique, mais que leur apport soit intégré par les négociateurs d'autres thèmes (souvent jugés à priori plus stratégiques).

Les mises en œuvre

Nous avons été frappés tout d'abord par les difficultés de la prise de relais par l'encadrement sur le terrain. Certes, dans presque tous les cas, des mesures sont prises pour faire connaître les dispositifs de l'accord, sensibiliser et former l'encadrement. Malgré ces efforts, notre sentiment est que, de façon assez générale, l'appropriation concrète du contenu des accords par les encadrants se fait de manière partielle et incomplète.

La perception de l'accord par les encadrants est souvent d'ordre très général (ils connaissent son existence mais pas son contenu détaillé) ou très ciblée sur un petit nombre de mesures (rémunération, formation…). L'impression dominante est qu'il existe un écart important entre l'accord et leurs préoccupations quotidiennes. L'accord apparaît souvent comme une démarche "politique" dont ils ne contestent pas la légitimité (qui peut être contre le principe d'égalité professionnelle ?) mais finalement peu réaliste au regard du poids des autres objectifs à intégrer (productivité, réduction de coûts…).

En conséquence, les encadrants jouent rarement un rôle direct de "relais" de l'accord. Les dispositifs de celui-ci ne vont prendre chair que dans la mesure où ils interfèrent avec des pratiques de gestion des ressources humaines et de management déjà présentes.

C'est pourquoi les processus classiques de gestion des ressources humaines (évaluation des salariés, formation, rémunération, recrutement…) apparaissent dans la pratique comme les vecteurs les plus structurants de la mise en œuvre de l'accord. En effet, les acteurs peuvent ici s'appuyer sur des procédures déjà existantes.

Par exemple, lorsque existe un budget spécifique sur la réduction des écarts de rémunération, la traduction de cette mesure dans des consignes précises aux encadrants matérialise la volonté d'action de l'entreprise. Pour les managers concernés, l'important est de savoir comment l'utilisation de ce budget s'articule concrètement avec les mécanismes habituels d'augmentations individuelles :

- sur quelles bases apprécier l'existence d'un écart ?
- quel impact sur le budget disponible pour les autres augmentations ?
- comment répartir le budget s'il existe plusieurs cas à traiter ?
- comment expliquer les décisions aux salariés ?

CONCLUSIONS

Nous terminerons par quelques réflexions plus générales, qui permettent de situer les apports de cette étude de terrain dans les enjeux d'ensemble de la progression de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

DES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE DE LONGUE DURÉE

Un accord n'est qu'un moment dans un processus plus large. Mais ce moment cristallise des phénomènes d'apprentissage, en particulier pour les acteurs de la négociation. Il est intéressant notamment de constater que, dans les deux entreprises où l'accord a été renégocié, les partenaires sociaux eux-mêmes évoquent un "saut" qualitatif important entre les deux accords : ils estiment mieux maîtriser la problématique, être plus précis dans la recherche de mesures, être plus concrets et plus réalistes.

La limite de ce constat positif tient à la faiblesse relative de ces apprentissages lorsque l'on se porte du côté des acteurs de terrain. Sans doute, la légitimité de l'égalité professionnelle progresse-t-elle dans les esprits, en lien avec un environnement général de la société plus explicitement porteur de cet objectif. Pour autant, le volontarisme en faveur de l'égalité se heurte rapidement à un champ de contraintes

réelles (objectifs de performance, charge de travail…), à la diversité des intérêts des acteurs et à des représentations socioculturelles bien ancrées.

La difficulté de fond de la mise en œuvre des accords est de dépasser les contradictions entre les volontés politiques qui y sont formulées et les réalités multiples du terrain, tant au niveau des caractéristiques du travail et de l'emploi, qu'au niveau des modes de management et de gestion des ressources humaines. La transformation réelle des situations est une œuvre de longue haleine qui suppose une action continue.

Les effets incitatifs de la loi et ses limites

Indéniablement, la logique normative de la loi a un effet d'impulsion sur les entreprises (au moins dans la catégorie des entreprises de taille importante que nous avons pu analyser). Les objectifs d'égalité salariale et la neutralisation des congés de maternité ont été pris en compte par les accords.

Cette pression de la loi nous paraît aboutir finalement à une prédominance dans beaucoup d'entreprises d'une démarche centrée sur l'amélioration des processus de gestion des ressources humaines, avec l'avantage d'ancrer la démarche d'égalité sur des processus préexistants, structurants pour les encadrants.

Mais, *a contrario*, cette focalisation sur la gestion des ressources humaines semble freiner d'autres approches davantage ciblées sur les conditions de travail et d'emploi, qui permettent d'agir sur des facteurs structurels d'inégalité.

En effet, certains facteurs explicatifs de situations d'inégalité restent peu questionnés. On peut en citer divers exemples :

- dans la distribution, les contraintes d'horaires en termes d'amplitude quotidienne ou de variabilité des temps de travail ;
- dans l'industrie, la pénibilité de certains postes de travail, et les contraintes du travail posté en 3 x 8 avec travail de nuit ;
- la question de la charge de travail des cadres et des contraintes induites (amplitude des temps de travail, travail à domicile, non-adaptation des objectifs en cas de temps partiel…) ;
- la persistance d'images sexuées d'emplois considérés à priori comme destinés aux hommes ou aux femmes (commerciaux itinérants, caissières…).

Or, dans plusieurs entreprises, nos interlocuteurs ont souligné qu'une transformation véritable de la situation ne pourrait passer que par des actions permettant d'alléger réellement les contraintes, et non seulement par le fait de placer hommes et femmes sur un pied d'égalité théorique face à ces contraintes. Dans la mesure où les femmes restent souvent soumises, hors travail, à un champ de contraintes liées à la vie familiale, il reste difficile par exemple à une mère de jeunes enfants d'assumer un emploi de responsable de rayon ou de manager dans un hypermarché, même si tous les processus internes de gestion des ressources humaines sont respectueux de l'égalité professionnelle.

Ceci explique le sentiment fréquent que, malgré le volontarisme affiché des directions et des effets positifs avérés, la persistance des modes de fonctionnement et d'organisation existants reste un obstacle à une réelle prise en compte de la problématique de l'égalité. Ceci conduit parfois à un certain fatalisme sur la possibilité d'aller au-delà des quelques mesures phares valorisées (symbolisées par exemple par quelques cas spectaculaires de remise à niveau d'écarts de rémunération).

Aussi nous semble-t-il important pour l'avenir de porter une attention forte aux démarches spécifiquement axées sur des innovations en matière d'organisation du travail afin d'agir sur les facteurs structurels de l'inégalité professionnelle. On peut penser en particulier aux enjeux en matière de réduction des exigences de disponibilité, de réduction de la pénibilité, de revalorisation de métiers et compétences spécifiquement attribués aux femmes, de diminution du temps partiel contraint… Corollairement, la question des conditions de travail et de la santé au travail est très rarement abordée dans son lien avec le genre : il y a là également un axe de travail à développer.

Pour en savoir plus

- Le rapport complet est disponible sur le site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (www.travail-solidarite.gouv.fr/ rubrique Études-recherches-statistiques)

- "Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse", J. Laufer et R. Silvera, Éditions Emergences, 2005

- "Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises. Analyse comparative sur la période 2005-2008" F. Chappert (coord.), A. Ducellier, L. Langer, N. Raoult (coord.), ANACT, 2008 (disponible sur www.anact.fr/)

• “Bilan des accords égalité professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles”, Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises, mars 2009 (www.orse.org)

ANNEXE - Liste des entreprises de l’échantillon

Code	Effectif	Activité	Signataires de l’accord	Date
INDUSTRIE				
PNEU	650	Rechapage pneus	CFDT	2006
AERO	4 000	Équipements aéronautiques	CFDT CFE-CGC CFTC CGT CGT-FO	2005
ELEC	11 600	Équipements électriques	CFDT CFE-CGC CFTC CGT CGT-FO CAT	2004
PHARMA	2 600	Produits pharmaceutiques	CFDT CGT	2003 renégocié 2007
SERVICES				
DISTRI 1	32 000	Grande distribution	CFDT CFE-CGC CFTC (CGT-FO et CGT non signataires)	2005
DISTRI 2	36 000	Grande distribution	CFDT CFE-CGC CFTC CGT CGT-FO UNSA syndicat autonome	2005
BANQUE	570	Banque de réseau	CFDT CFTC CGT-FO SNB	2006
LOISIR	15 000	Activités de loisir	CFDT CFTC CFE-CGC CGT CGT-FO UNSA syndicat autonome	2004 renégocié 2007

DOSSIER Nº 3

LES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES : BILAN ET PERSPECTIVES

Étude réalisée par
ESSOR Consultants, pour la Direction générale du travail (DGT)
Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Jean-Pierre CROUZAT,
Jean-Marie GELIN, Thierry BILLET

LES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES : BILAN ET PERSPECTIVES

UNE PROBLÉMATIQUE D'ACTUALITÉ

Les questions de la représentativité syndicale et de la validité des accords collectifs ont fait l'objet de nombreuses études et donné lieu à plusieurs rapports officiels. Ces questions ont été soulevées alors que, depuis plusieurs années, la négociation collective joue un rôle accru en matière de réglementation du travail. Ainsi, la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social impose-t-elle des règles d'information, consultation et concertation des partenaires sociaux dès lors qu'une réforme du droit du travail doit intervenir. Dans ce contexte, les Commissions mixtes paritaires (CMP) constituent un dispositif qui permet à l'État, lorsque cela s'avère nécessaire, de restaurer, faciliter ou renforcer le dialogue social dans les branches professionnelles.

Les CMP ont une longue histoire, mais l'accélération récente du recours à ces Commissions replace cette forme hybride de la négociation collective au cœur de l'actualité.

Elles se positionnent soit comme un outil offert par l'État au service des partenaires sociaux dans les branches les plus diverses, soit comme l'expression d'une volonté politique de porter des problématiques transversales insuffisamment prises en compte dans la négociation collective à un moment donné de l'histoire de telle ou telle branche.

Depuis plusieurs années, le nombre de CMP constituées et actives augmente, en raison de l'accroissement des demandes de mise en place, le plus souvent formulées par les syndicats de salariés.

Les CMP interviennent dans des secteurs et sur des thèmes très variés. L'Administration recourt à ce dispositif pour inciter à la négociation par secteur et sur un thème transversal.

En outre, la formation, l'intervention comme le suivi des présidents de Commission mixte (les PCM) ont évolué, et ont été progressivement améliorés. En effet, si la pratique de cette fonction ne saurait entrer dans un cadre formalisé, elle implique des compétences et des modalités d'intervention qui doivent s'adapter selon les circonstances.

Afin de dégager des perspectives d'évolution de ces CMP, la Direction générale du travail (DGT) a souhaité faire réaliser une évaluation globale de leur fonctionnement. Plus précisément, il s'agissait de bien analyser le rôle de ce tiers (le président de la CMP), nommé par l'État, intervenant dans la négociation collective, et d'apprécier la valeur ajoutée que ce tiers apporte concrètement.

Cette étude de grande ampleur a porté sur le processus de mise en place des CMP, sur les stratégies des partenaires sociaux qui y ont recours, sur les positionnements des présidents de CMP et leurs méthodes de travail, sur le fonctionnement des CMP et les résultats obtenus.

Cette étude s'est appuyée sur une étude documentaire, une enquête en ligne qui a permis de regrouper des données concernant 89 Commissions (sur une centaine de CMP actives). Une étude plus approfondie s'est appuyée sur des entretiens avec des partenaires sociaux et des présidents de CMP pour une quinzaine de branches professionnelles.

La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une Commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État. Le ministre en charge du Travail peut provoquer la réunion d'une Commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives. Le ministre doit convoquer cette Commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

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

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE SITUATIONS

L'ancienneté des relations sociales, la complexité de branches aux multiples ramifications (spectacles, plasturgie, hospitalisation privée, etc.), la jeunesse de certaines conventions collectives, le contexte juridique dans lequel le paritarisme a été formalisé (transports urbains, dockers, etc.) ont une influence certaine sur le fonctionnement des commissions mixtes et sur le rôle attendu de l'État.

La mise en place des CMP

L'appréciation par les partenaires sociaux des situations qui président à la demande de CMP couvre tout un éventail de pratiques dans la manière dont l'État sera saisi de la demande : sollicitation d'une organisation professionnelle, accord conventionnel unanime, injonction de l'État.

On pouvait émettre l'hypothèse que les organisations syndicales de salariés les plus favorables au développement du champ conventionnel par rapport au champ normatif soient plus fréquemment demandeuses. Et que, dans des secteurs économiques émergents aux contours professionnels confus et à la représentativité syndicale incertaine, l'État soit sollicité par les organisations professionnelles.

Mais toutes les organisations syndicales de salariés sont amenées à demander le passage en CMP, sans que l'on puisse identifier de stratégie propre à chaque organisation syndicale ou que l'on fasse un lien avec un positionnement politique.

C'est affaire de pur pragmatisme selon l'appréciation concrète du fonctionnement du dialogue social dans telle branche professionnelle à tel moment.

Pour certaines branches professionnelles (spectacle vivant, manutention portuaire, entre autres), la mise en place de la CMP accompagne la restructuration de la branche professionnelle par regroupement de différentes activités.

Ainsi, il ne faut pas exclure les situations de réécriture ou d'actualisation de conventions collectives anciennes dans des secteurs classiques, où l'on pourrait considérer que les partenaires sociaux se connaissent bien et ont su aboutir à un accord par le passé.

Le passage en CMP correspond à un moment de l'histoire sociale de la branche qui a rendu tactiquement opportune, pour l'un ou l'autre des acteurs, l'intervention médiatrice du ministère chargé du Travail.

Ces "moments" sont de natures profondément différentes, de sorte que l'on ne peut tirer aucune conclusion générale.

Une mosaïque de situations

Telle CMP renvoie à l'acrimonie des relations entre les négociateurs du principal syndicat de salariés de la branche et la fédération patronale. Les autres négociateurs ne supportaient plus cette situation car elle générait un blocage qu'ils estimaient "dépassable" grâce à l'animation et à un rappel aux objectifs de la négociation par un tiers-intervenant, en l'occurrence le président de CMP.

Telle autre est la conséquence de l'exaspération de la partie syndicale, face à une fédération patronale qui manque de reconnaissance chez ses pairs et ne prend plus d'initiatives, ou face à des désaccords récurrents au sein de la partie patronale entre des fédérations concurrentes qui se neutralisent les unes les autres.

On ne doit pas méconnaître la volonté de l'État d'adapter le dispositif conventionnel à l'évolution des structures de la branche, en réduisant le nombre de conventions collectives applicables et en assurant une meilleure lisibilité pour les salariés et les employeurs des dispositions conventionnelles du secteur (spectacle vivant, production audiovisuelle, hospitalisation privée à but lucratif).

Pour résumer, la grande majorité des CMP relève de l'initiative des organisations syndicales de salariés qui envisagent la CMP comme un moyen d'avancer plus rapidement sur tout ou partie de la négociation collective.

Une enquête par questionnaire

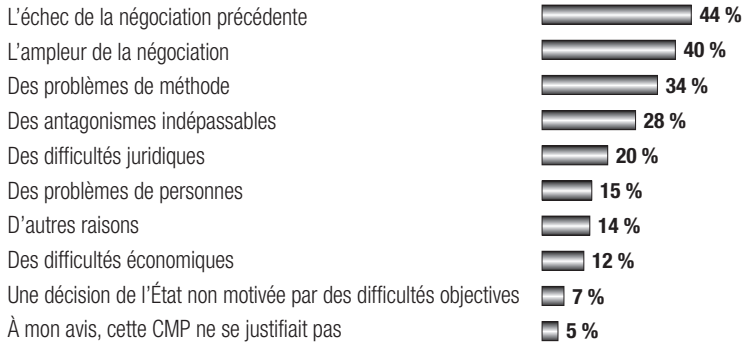
En préalable aux analyses monographiques réalisées dans une quinzaine de CMP, les acteurs composant l'ensemble des CMP en activité début 2008 (le président de la Commission, les représentants employeurs et salariés) ont été invités à répondre à un questionnaire. Son exploitation fournit des éléments notamment une image de la perception des acteurs du rôle de la CMP.

Sur la centaine de Commissions en activité, les réponses reçues (environ 400) concernent 89 CMP. Les réponses émanent des présidents des Commissions mixtes (16 %), des représentants des employeurs (29 %) et des salariés (55 %).

Lorsque les acteurs sont interrogés (voir encadré), c'est l'échec des négociations précédentes qui a été l'élément déclencheur de la mise en œuvre de la CMP pour 44 % des répondants, suivi de près par l'ampleur de la négociation (40 %) et des problèmes de méthode (34 %). Rares sont les répondants à l'enquête qui évoquent un interventionnisme infondé de l'État. La très grande majorité des partenaires (employeurs comme organisations de salariés) trouve donc clairement légitime le recours à une CMP.

Graphique 1 : Motifs d'institution des CMP

Parmi les motifs suivants, hiérarchisez ceux qui décrivent les mieux les raisons pour lesquelles cette CMP a été instituée ?



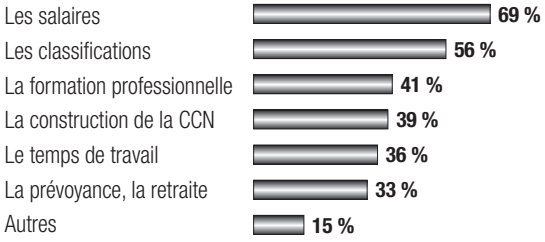
Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

Le domaine de compétence de la CMP

Si les salaires et classifications sont largement en tête des thèmes négociés, le champ complet des thèmes abordés par la convention collective est concerné par les CMP. L'élargissement de ce champ joue en faveur de la qualité du dialogue social au sein de la CMP.

Graphique 2 : Les thèmes initiaux à négocier en CMP

Quels étaient les thèmes initiaux à négocier par la CMP ?



Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

LES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA CMP

Les stratégies patronales ou syndicales peuvent diverger et influencer les modalités de fonctionnement des CMP, révélatrices de ces stratégies.

Une fédération patronale peut profiter de cette "tutelle" de l'État vis-à-vis des entreprises de la branche pour affirmer son autorité et sa représentativité symbolique grâce à la reconnaissance de son positionnement et peser sur ses mandants en arguant de la "menace" d'une extension subie arbitrairement : la tutelle renforce alors le pouvoir de négociation de la partie patronale.

Des fédérations patronales en concurrence peuvent en tirer argument dans leurs affrontements pour se positionner en partenaire de dialogue ou en position de garant des intérêts de la profession.

Les mêmes remarques sont à faire au niveau des organisations syndicales. Les grandes organisations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO) cherchent à se positionner comme principaux interlocuteurs ; les "petits" ou "nouveaux" syndicats trouvent dans la CMP les moyens de faire entendre leur point de vue à égalité.

Le nombre de participants

Le nombre de participants est très variable : depuis six à huit (mareyage) jusqu'à 50 à 60 personnes (hôtels-cafés-restaurants, casinos). En moyenne, 21 personnes participent aux CMP, présidents de Commission mixte compris.

Pour chaque organisation, syndicats de salariés et fédérations d'employeurs, trois représentants en moyenne siègent à la CMP. Le

ministère a limité à cinq le nombre de représentants par organisation pour des raisons matérielles (taille des salles) alors même que certains accords prévoient des délégations syndicales plus importantes (par exemple dix pour la plasturgie).

L'équilibre des représentations est considéré comme étant généralement bien assuré, pour 59 % des répondants, et "parfaitement assuré" pour 26 % supplémentaires, soit au total 85 % de participants satisfaits sur ce point.

Cette opinion est partagée par les présidents de Commission mixte (PCM) :

- les PCM attribuent d'abord aux employeurs (44 %) l'impact négatif du problème de représentation sur les négociations, contre 33 % aux représentants des salariés ;
- les représentants des salariés en attribuent la responsabilité aux employeurs dans 42 % des cas, contre 31 % pour un des membres de leur collège ;
- en revanche, les employeurs rejettent cette responsabilité sur les collèges salariés (44 %), contre 33 % sur eux-mêmes.

L'origine des participants

43 % des participants aux négociations proviennent des branches professionnelles, contre 32 % de permanents des organisations de salariés ou d'employeurs.

L'intervention de participants issus du terrain est donc majoritaire alors qu'on pouvait s'attendre à une plus grande proportion de permanents syndicaux délégués par leur fédération dans les CMP de leur champ de compétence. Les organisations privilégient donc la représentation professionnelle de terrain.

Le cumul des mandats des représentants patronaux ou syndicaux

Les représentants, tant syndicaux que patronaux, participent également à d'autres instances professionnelles. Les "autres commissions" les plus souvent citées sont : conciliation, prévoyance, observatoire de la branche.

Si des constantes stratégiques liées à l'affiliation aux confédérations sont repérables, des marges sont vraisemblablement laissées aux négociateurs qui tiennent compte avec finesse des caractéristiques de

la branche et de la composition des différentes délégations. Peu de situations ont donné lieu à des destitutions de négociateurs.

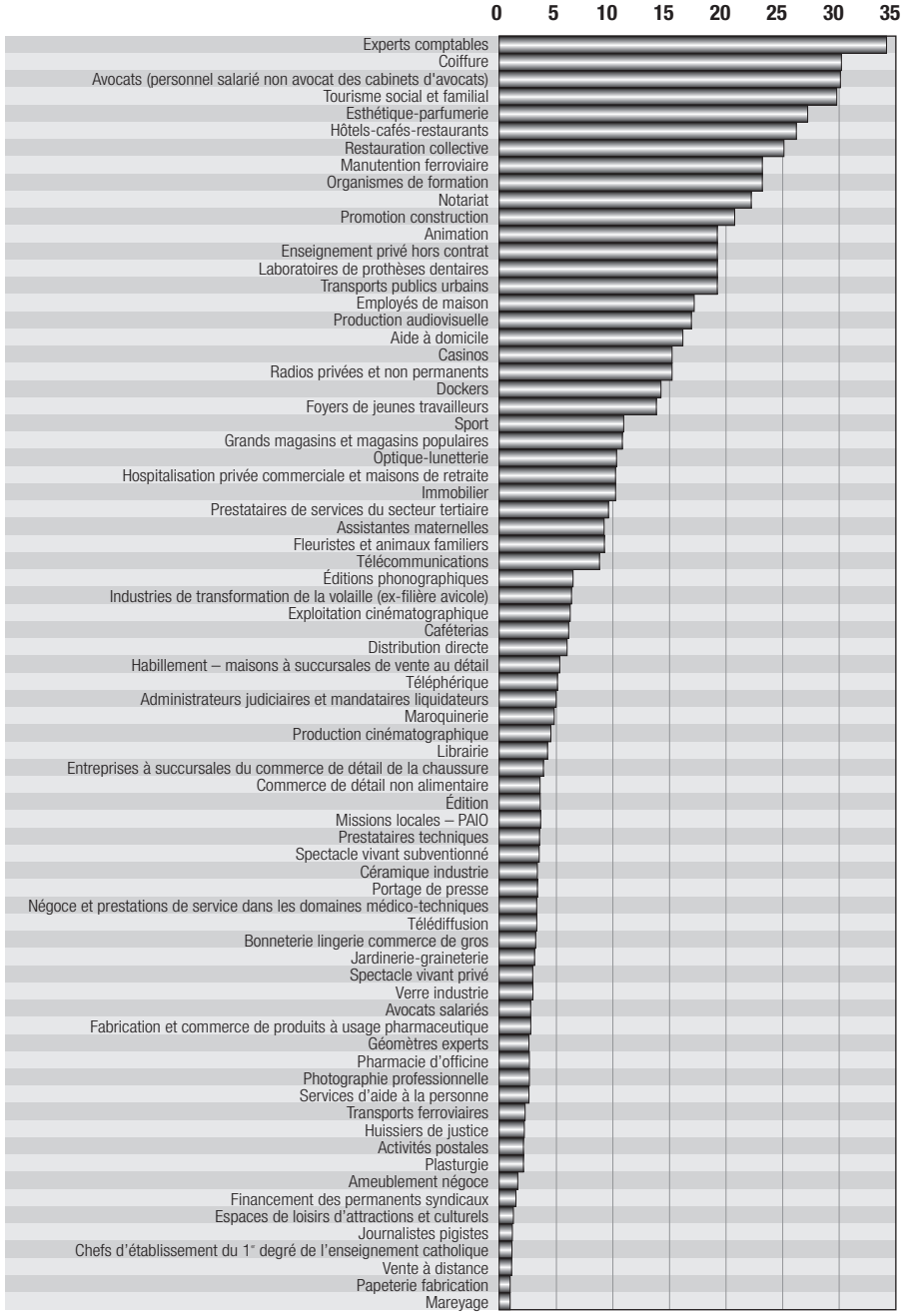
Les pratiques des négociateurs syndicaux ne se résument donc pas aux positions confédérales ; elles apparaissent marquées au sceau du pragmatisme.

Dans certaines branches, la CMP fait souvent office de commission d'interprétation de la convention collective. Les membres des CMP ont donc une vision globale des enjeux dans leur branche.

La durée de vie des CMP

36 % des CMP fonctionnent depuis plus de dix ans (11 % depuis plus de 20 ans). Les CMP s'inscrivent donc dans la durée, ce qui n'était pas la volonté initiale des pouvoirs publics. L'élargissement du champ de la CMP à l'ensemble de la convention collective explique, entre autres raisons, cette longévité d'un fonctionnement unanimement souhaitée par les partenaires sociaux.

Graphique 3 : Ancienneté des différentes CMP au 1er juillet 2008 (en années)



Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

LES MÉTHODES DE TRAVAIL AU SEIN DES CMP : ABSENCE DE RÈGLES COMMUNES

Au sein des CMP, les modalités de fonctionnement à venir ne donnent lieu, sauf exception, à aucune formalisation écrite. Les modalités semblent se définir au fil de l'eau.

Si le lieu de la réunion de la CMP est fréquemment le ministère chargé du Travail, pour des raisons de neutralité évidentes, telle n'est pas la règle unanime. Les réunions se déroulent parfois dans les locaux de la fédération patronale. Seules les premières réunions de CMP se déroulent toujours au ministère.

La pratique des comptes-rendus relève d'une grande diversité

La difficulté rencontrée de trouver des repères significatifs sur le fonctionnement des CMP à partir de l'étude des dossiers au ministère ou de la lecture des comptes-rendus est une bonne illustration des moyens mis en œuvre au niveau logistique dans chacune des branches.

Les réponses à l'enquête montrent que la délégation des employeurs rédige le projet de compte-rendu de la réunion, jamais le PCM. Ce dernier remplit avant tout un rôle d'animateur, devant s'assurer de la prise en compte de chaque point de vue. Or, ce rôle d'animation de la réunion est difficilement compatible avec la prise de notes en vue d'un compte-rendu complet des débats, d'autant qu'il ne dispose pas du temps nécessaire (il n'est pas déchargé des activités liées à son poste habituel).

La lecture des documents relatifs aux CMP montre que la validation des comptes-rendus à la réunion suivante se heurte à des problèmes récurrents de communication tardive ou de difficultés d'approbation.

La pratique des comptes-rendus elle-même révèle une grande diversité. Certaines Commissions fonctionnent sur de simples relevés de décisions. D'autres souhaitent des comptes-rendus extrêmement complets rendant compte des interventions de chacun des membres des délégations qui s'exprime. D'autres encore ne produisent pas de comptes-rendus ou bien des comptes-rendus ni diffusés ni archivés, etc.

Ce fonctionnement que certains critiquent (notamment dans les organisations syndicales) est lié au manque de moyens logistiques du président de CMP. Comme il y a également un déséquilibre de moyens humains et techniques (logistique) entre les délégations patronales et syndicales, le président de Commission et les syndicats s'en remettent

aux délégations patronales pour assurer la gestion des comptes-rendus ou la production de documents de travail.

Les techniques de conduite de réunion sont multiples

Certains présidents de Commission ont recours fréquemment aux suspensions de séance ou aux prises de position sur les blocages rencontrés en appelant à leur dépassement. D'autres apparaissent d'une grande "timidité" et semblent s'en tenir à une position de facilitateur assurant des échanges courtois, sans s'immiscer dans la gestion du rythme de la négociation ni apparemment rappeler la nécessité de conclure dans un délai raisonnable.

LE PRÉSIDENT DE COMMISSION MIXTE (PCM) : UNE POSTURE ORIGINALE ET ÉVOLUTIVE

La question de l'ambiguïté initiale du positionnement du PCM paraît centrale.

Le président de Commission mixte est-il :

- le représentant de l'État régalien, partie prenante au débat dans une sorte de tripartisme à la française : c'est la logique des CMP imposées notamment pour les branches professionnelles qui restent bloquées dans leurs négociations sur les salaires, alors que les minima de la convention se situent en dessous du SMIC ;
- un service rendu aux partenaires sociaux : le ministère met gratuitement à leur disposition un tiers facilitateur, fonctionnaire du ministère chargé du Travail, dans un but de favoriser le dialogue social.

Cette ambiguïté n'a pas été levée à l'issue de l'enquête.

LE CONTEXTE EST DÉTERMINANT ET LE PCM DOIT S'ADAPTER

Un même président peut avoir des positionnements très différents selon les CMP qu'il préside. Cette posture peut osciller entre une attitude de retrait voire d'invisibilité et, à l'opposé, une omniprésence dans l'animation.

En réalité, le PCM doit convaincre les partenaires sociaux de sa capacité à aider les deux collèges en même temps.

LES VALEURS IMPLICITES

Le fondement de l'action du PCM repose sur des valeurs implicites partagées collectivement et guidant sa conduite dans l'animation de la CMP.

- Le respect des personnes constitue la base d'une négociation efficace : la qualité du dialogue, l'écoute réciproque, l'empathie sont les qualités premières du PCM.
- La négociation est un mode efficace de règlement des problèmes de relations de travail qui suppose compréhension des enjeux et clarification des données de la négociation par le PCM.
- Les partenaires sont responsables du contenu de la négociation : l'aide à la responsabilisation des parties est du ressort du PCM.
- Le PCM est au service des deux parties avec neutralité et impartialité.

Dans l'exercice de sa mission, le positionnement du PCM est subtil car il doit être "actif sans en avoir l'air", "avoir des objectifs sans être dirigiste", etc.

Neutralité ou impartialité

La neutralité revendiquée le plus souvent renvoie à "ce qui ne prend parti ni pour l'un ni pour l'autre dans un conflit ou une discussion", mais également à "ce qui n'est marqué par aucun accent, aucun sentiment", etc.

Le terme d'impartialité est plus approprié. En effet, le PCM ne favorise pas une partie par rapport à l'autre et n'exprime aucun parti pris. Il doit être impartial dans l'animation de la Commission dans l'objectif d'intérêt général d'aboutir à un accord collectif.

L'ATTITUDE DU PCM QUANT AUX THÈMES OBLIGATOIRES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

La multiplication des thèmes obligatoires des négociations de branche fait que des sujets obligatoires sont traités hors délai, voire pas du tout, au sein des CMP. On constate alors un décalage entre la lettre et la pratique qui ne semble pas déranger les PCM.

Les textes (articles L.2241.1 à 19 du Code du travail) imposent sept sujets de négociation obligatoire :

- annuelle : salaires ;
- triennale : égalité entre les femmes et les hommes ; conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et pénibilité ; travailleurs handicapés ; formation professionnelle ;
- ou quinquennale : classifications ; épargne salariale.

En raison de l'ampleur des sujets de négociation obligatoire, les branches étudiées ne semblent pas respecter pour tous ces sujets la périodicité prévue de négociation.

Le législateur, en accumulant la liste des thèmes obligatoires, qui peut encore s'allonger, n'a pas pris la mesure de la charge de travail que cela implique.

Dans les branches où la simple discussion sur les salaires est difficile, comment conduire l'ensemble de ces thèmes dans les temps ?

La CMP n'est pas un échevinage de la négociation collective

Le président de CMP joue concrètement un rôle de "facilitateur" du dialogue social, lors des réunions mais aussi en dehors à l'occasion de contacts informels entre les séances.

Le PCM intervient pour débloquer ou reprendre des négociations dans une situation de désaccord profond. Il apporte selon les cas son expertise juridique, son expérience de terrain, ses qualités d'arbitre des relations sociales, sa créativité pour suggérer une issue "par le haut" à une situation bloquée, sa volonté discrète mais ferme de ne pas rester sur un échec.

Mais, s'il joue un rôle de médiateur et/ou d'expert pour faciliter l'ouverture, l'avancement et le succès des discussions, le président ne négocie pas lui-même.

L'intervention n'est pas sur le fond, mais sur la forme, la méthode, pour élaborer des textes contractuels cohérents, réellement représentatifs des situations de travail et pour favoriser la recherche de solutions innovantes, à la mesure des évolutions des relations sociales et des conditions de vie au travail.

En d'autres termes, l'intervention de l'Administration vise à "faire faire" et non à "faire" : c'est donc tout à la fois un rôle de maître d'œuvre et de pédagogue qui est attendu du président de Commission mixte.

Toutefois, il convient de comprendre comment concrètement est perçu ce principe de non-immixtion du représentant de l'État dans le "fond" de la négociation. Il est en particulier intéressant de vérifier que le PCM n'a pas un rôle "actif" dans l'écriture de textes pouvant aboutir à un consensus.

La neutralité du PCM n'est-elle pas une posture plus symbolique que concrète ? Le PCM est nécessairement acteur de la négociation, même s'il n'est en aucune manière décideur de l'issue de celle-ci.

On l'a dit, certains PCM définissent leur action comme impartiale sur le fond mais "hyperdirective" sur la forme. La neutralité revendiquée ne serait alors qu'un moyen indispensable de peser sur la réussite de la négociation, sans être suspecté de parti pris dans la défense de tel ou tel intérêt de l'un des collèges.

La neutralité du PCM ne renverrait pas à son statut professionnel, mais à son engagement à s'investir dans le processus de négociation en vue d'une décision de signature, ce processus ayant épuisé tous les moyens possibles avant d'accepter un constat d'échec.

En ce sens, l'image de l'échevinage que l'on rencontre dans diverses institutions judiciaires est inadaptée. Le magistrat professionnel interfère directement dans la décision prise, voire la prend en dernier ressort (départition prud'homale par exemple). Tel n'est pas le cas du PCM.

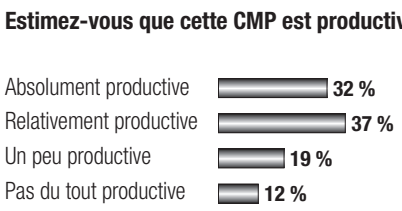
Mais cette image permet de mesurer l'appui et la légitimité symboliques que donne, pour les négociateurs, le poids de la présence d'un "juge de paix" engagé à leurs côtés dans la recherche d'un compromis social pertinent.

Le PCM serait alors le garant de l'engagement commun des partenaires sociaux d'aboutir à un accord.

L'APPRÉCIATION DE LA PRODUCTIVITÉ DES CMP

Les participants – toutes catégories confondues – estiment à 69 % que la CMP à laquelle ils appartiennent est absolument ou relativement productive.

Graphique 4 : Appréciation de la productivité des CMP, pour l'ensemble des répondants



Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

L'appréciation varie selon la catégorie d'acteurs. Les représentants des salariés estiment que la CMP est absolument productive (26 %), pourcentage moins important que les employeurs (42 %) et les PCM (36 %).

Tableau 1 : Appréciation de la productivité des CMP, pour chaque catégorie de répondants

	Absolument productive	Relativement productive	Un peu productive	Pas du tout productive
En tant que représentant(e) du collège Salariés	26 %	35 %	24 %	15 %
En tant que représentant(e) du collège Employeurs	42 %	39 %	9 %	10 %
En tant que président(e) de la CMP	36 %	39 %	22 %	3 %
Ensemble	**32 %**	**37 %**	**19 %**	**12 %**

Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

Sept CMP sont estimées “pas du tout” productives par au moins trois personnes ayant répondu à l’enquête.

Tableau 2 : Les CMP jugées “pas du tout” productives par une proportion de leurs membres

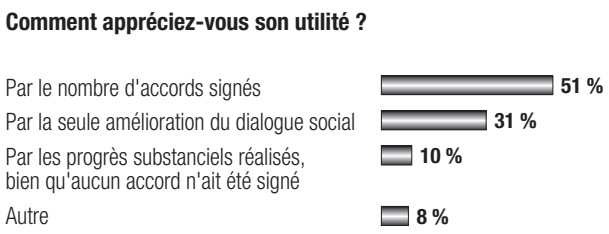
	Nombre de oui	Nombre de répondants
Esthétique-parfumerie	6	7
Habillement - Maisons à surcursales de vente au détail	5	6
Vente à distance	4	8
Hospitalisation privée commerciale et maisons de retraite	3	9
Optique - Lunetterie	3	8
Négoce et prestations de service dans les domaines médico-technique	3	8
Céramique industrie	3	5

Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR).
Lecture : sur 7 répondants, participant à la CMP Esthétique-parfumerie, 6 la jugent “pas du tout” productive.

Le détail des réponses montre que les représentants des salariés ont tendance à juger plus sévèrement que les employeurs le manque de productivité de ces CMP. Parmi eux, les permanents salariés des organisations syndicales sont plus critiques que les professionnels des branches.

Pour 51 % des répondants, toutes catégories confondues, le nombre d’accords signés est la caractéristique première de “l’utilité” de la CMP, au-delà de la simple amélioration du dialogue social (31 %).

Graphique 5 : Éléments caractérisant “l’utilité” d’une CMP, pour l’ensemble des répondants

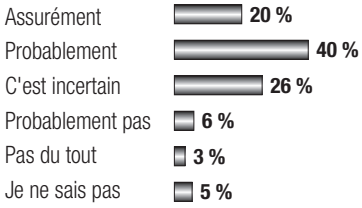


Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

60 % des répondants estiment que la CMP à laquelle ils participent devrait “assurément” ou “probablement” atteindre ses objectifs, contre 9 % d’un avis contraire, et 26 % considérant la situation incertaine.

Graphique 6 : Probabilité d’atteinte des objectifs des CMP

Estimez-vous que cette CMP devrait atteindre ses objectifs ?

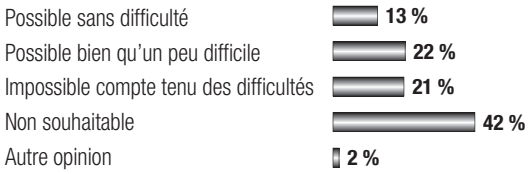


Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

Cet élément relevant d’une appréciation subjective et évolutive, il donne une clé de lecture au fait que près des deux tiers des partenaires estime le retour en paritaire simple non souhaitable, voire impossible, contre un tiers ouvert à cette éventualité, la plupart la jugeant néanmoins difficile.

Graphique 7 : Possibilité d’un retour en paritaire simple, pour l’ensemble des répondants

Estimez-vous qu’un retour en paritaire sans président nommé par l’État est...



Source : Étude sur les Commissions mixtes paritaires des branches professionnelles (DGT – ESSOR)

L'ACTION DES PRÉSIDENTS DE CMP : UN GUIDE POUR IDENTIFIER UNE TYPOLOGIE DES STRATÉGIES DES PCM

L'analyse des réponses au questionnaire a été utile pour déterminer un champ d'observations et préciser une grille d'entretiens destinés à mieux comprendre, dans un contexte très pragmatique et informel, les différentes attitudes et stratégies des PCM. La typologie de ces stratégies est présentée dans l'ordre d'un engagement croissant du PCM.

La stratégie nº 1 : légitimer la CMP et le positionnement du PCM

Lorsque la CMP est imposée, certains acteurs viennent "en traînant les pieds". Ce n'est d'ailleurs pas l'apanage des employeurs et il est même arrivé que la volonté manifeste d'un syndicat autonome de salariés consiste à freiner, voire empêcher, la conclusion de la convention.

L'objectif du PCM est alors d'inspirer la confiance aux parties pour lever leurs réticences. Cet objectif, partagé par l'ensemble des PCM, va se décliner en général dans les mêmes termes :

- clarifier le cadre de l'action du PCM ;
- proposer une démarche adaptée ;
- contrôler l'agenda de négociation ;
- se positionner comme "président" (aux lieu et place du président de la paritaire) ;
- affirmer son autorité, par exemple en s'opposant à la présence d'un syndicat jugé non représentatif.

Ces différentes tactiques et postures méritent naturellement d'être généralisées, puisque c'est l'enjeu initial de la CMP et du PCM, celui d'exister.

La stratégie nº 2 : animer les réunions en régulant les débats

Cette stratégie qui, à priori, peut être considérée comme basique, met en œuvre les ingrédients des techniques de conduite de réunion.

Elle n'en a pas moins son importance, car seul un tiers reconnu a la capacité de rappeler des règles de savoir-vivre ou de limiter les provocations qui perturbent la négociation.

C'est notamment le cas lorsqu'une partie profite de ces provocations pour quitter la séance.

Lorsque les partenaires ont la volonté d'aboutir, cette régulation est importante. La partie employeur peut apprécier de céder au PCM la présidence qu'elle assure en paritaire, tout simplement pour mieux se concentrer sur le contenu de la négociation.

Dans cette optique le cadrage d'une méthode de travail est précieux.

La stratégie nº 3 : agir sur la relation entre les parties dans une posture de facilitateur

Cette stratégie, qui est au cœur de la mission du PCM, peut être déclinée différemment par les uns et les autres.

Certaines actions font consensus comme la réunion en aparté d'un collège, la navette entre les parties, les suspensions de séance ou la gestion des incidents.

D'autres approches, comme l'impulsion d'une dynamique de négociation ou l'orientation des débats vers des sujets consensuels, peuvent interpeller l'impartialité du PCM.

La stratégie nº 4 : apporter une expertise pour garantir une sécurité juridique aux négociateurs

Cette stratégie conduit à une piste proche du conciliateur appelé pour aider des parties en conflit à trouver une issue. Le PCM propose une expertise technique voire un compromis pour rapprocher des positions éloignées.

Il peut même être appelé à dire le droit, voire à argumenter et recommander une solution.

On perçoit qu'une frontière est rapidement franchie quand le PCM intervient sur le contenu de la négociation qui est du ressort des partenaires sociaux. Le danger est de vouloir rééquilibrer un rapport de forces, compenser la faiblesse de la partie syndicale dans sa connaissance du droit notamment. Or la règle de droit donne lieu à interprétation, et selon l'interprétation retenue, le PCM risque d'être jugé partial par ceux qui ne partagent pas sa position.

La stratégie nº 5 : prendre position dans une logique d'arbitrage

Cela peut être le cas lorsque le PCM s'appuie sur certaines personnes aidantes pour faire avancer la négociation ou lorsqu'il met en valeur les signataires potentiels au détriment de ceux qui font obstruction.

Il peut susciter des concessions, faire savoir à une partie jusqu'où l'autre est prête à aller dans ses concessions.

Un autre ensemble de postures consiste à relayer l'intervention de l'État dans une logique tripartite où l'État est partenaire à part entière : le PCM peut alors faire connaître aux négociateurs les attentes du ministre, rappeler les risques de sanctions ou tout simplement les conditions à remplir pour obtenir l'extension du texte négocié.

Les champs de la négociation vont influer sur la reconnaissance de ces positions : dans une négociation sur la construction d'une convention collective, la posture de l'expert sera plus naturellement sollicitée, alors qu'une négociation sur les salaires requerra un comportement du PCM plus animateur et facilitateur du dialogue.

Sur la relation entre la productivité estimée des CMP au regard des champs négociés, la productivité est jugée faible lorsque la négociation se limite aux salaires et classifications, plus forte sur la construction de la convention collective ou le temps de travail.

Sur la relation entre la productivité estimée et la posture du PCM, celle d'expert est associée à une productivité "absolument" élevée, alors que la posture de facilitateur est à mi-chemin entre une forte productivité et une CMP peu productive.

Des leviers existent donc pour que l'action des PCM s'adapte à différentes situations. L'étude a bien montré que le dialogue social, particulièrement affecté dans des crises à répétition, a pu trouver une forme de régulation au travers de ces différentes stratégies déployées par le PCM.

L'état de l'existant : synthèse

Les différentes sources d'information permettent d'établir un constat très exhaustif de l'existant.

On peut le résumer de la manière suivante :

1. Les CMP fonctionnent aujourd'hui sur la base d'un engagement professionnel volontaire de représentants du ministère chargé du Travail chevronnés dont la culture professionnelle, l'impartialité et la compétence reconnue par les partenaires, fournissent le ciment nécessaire à une cohésion de la démarche publique en la matière.
2. Les CMP bénéficient d'une logistique minimale fournie par le ministère en charge du Travail, qui n'a pas les moyens suffisants pour assurer ni un pilotage individualisé, ni une évaluation du fonctionnement des CMP, hors quelques branches emblématiques.

3. Les partenaires sociaux, inscrits dans la durée de la négociation, trouvent positif ce recours à une présidence impartiale qui n'a, par définition, pas de moyens de pression sur les négociations, mais assure symboliquement un rôle de rééquilibrage en faveur de la partie salariale.
4. Des questions d'ordre général conduisent à interroger le dispositif actuel afin de l'améliorer.

Sur le plan législatif

L'articulation entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise est modifiée par le législateur sans que l'architecture d'ensemble soit clairement intelligible.

Tous les thèmes assignés à la branche par le législateur ne donnent pas systématiquement lieu à négociation dans les CMP dans les délais prescrits.

Malgré l'ambiguïté relative aux rôles respectifs de la branche et de l'entreprise, les partenaires sociaux rencontrés croient pour la plupart à l'importance de la négociation de branche. Certains ont bien souligné cette nécessité d'entretenir le "tronc commun" national de branche, de le faire évoluer.

La qualité du dialogue au niveau national, malgré des difficultés incontestables, est reconnue comme ayant des effets sur la paix sociale (transports urbains, manutention portuaire).

À l'inverse, certaines entreprises ou groupes s'emploient à fragiliser le dispositif de branche pour des raisons concurrentielles au sein du secteur, ce qui a un effet négatif sur la négociation.

Sur le plan pratique

Les modalités de suivi des CMP, depuis leur mise en place (volontaire ou contrainte) jusqu'au retour en paritaire, ne sont pas précises. L'enlisement des discussions est ainsi toujours possible, sauf réaction appropriée de la Direction générale du travail (DGT). Cela pose le problème des moyens à mettre en œuvre pour outiller le service en charge de la négociation collective et valoriser le travail réalisé par ses agents.

La place originale et appréciée prise par l'outil CMP dans le dispositif de la négociation collective française en fait un dispositif irremplaçable à court terme, mais perfectible. Son fonctionnement permet aujourd'hui une régulation efficace des rapports sociaux au niveau des branches professionnelles.

QUELS SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DES CMP ?

À partir de l'observation du fonctionnement des CMP, de la perception qu'en ont les parties prenantes, des thèmes de réflexion sous forme de scénarios ont été proposés. Ils sont à replacer dans une réflexion plus large sur le rôle de l'État au sein de la négociation collective de branche.

Le recours aux CMP étant la conséquence de situations de blocage du paritarisme, la capacité intrinsèque à contractualiser est plus faible que celle des branches qui travaillent en paritaire simple. La notion de productivité ne peut donc s'analyser uniquement en nombre d'accords signés. Les améliorations sont à apporter sur les conditions permettant aux partenaires sociaux de développer des savoir-faire méthodologiques sur la pratique de la concertation et de la négociation sociale.

Trois scénarios

Un premier scénario consiste dans le maintien de la situation actuelle basée sur le pragmatisme et la souplesse d'adaptation dans une configuration où le rôle de l'État est affiché comme un service rendu aux partenaires. Les PCM, cooptés dans le cadre du volontariat, agissent selon les principes éthiques de l'Inspection du travail, étendant leur champ de compétences à la médiation. Des améliorations d'ordre technique peuvent être apportées concernant la logistique du dispositif et le suivi par l'Administration centrale.

Un deuxième scénario élèverait le niveau d'exigence de l'État vis-à-vis des négociateurs. En fixant une durée maximale et un cadre méthodologique à la négociation au sein de la CMP, il éviterait la position "confortable" de rencontres des partenaires qui se pérennisent sans pour autant être efficientes.

Un troisième scénario serait de mettre en place, par une négociation tripartite, un processus fixant les objectifs, les moyens, le calendrier de la négociation au sein de la CMP. L'accord pourrait par exemple fixer les moyens que l'État met à la disposition des CMP, afin de mieux évaluer le temps passé par le PCM. Cette contractualisation aurait l'avantage d'affirmer "solennellement" le caractère temporaire de la durée de l'accord et de l'engagement des partenaires sociaux sur la durée déterminée de la CMP, favorisant ainsi le retour en commission paritaire simple où l'État n'a pas vocation à intervenir.

CONCLUSION

Si l'intervention de l'État dans le fonctionnement de la Commission mixte est considérée en théorie comme une exception à la règle du paritarisme, il n'en reste pas moins que cette aide, concrétisée par l'action du président de Commission mixte paritaire, permet de surmonter les carences et le blocage du dialogue social au sein des branches professionnelles.

L'illustration qu'apportent les deux monographies suivantes (géomètres experts et transports publics urbains) montre bien l'ambiguïté, mais aussi la richesse de ce positionnement de l'État dans les relations sociales au sein des branches professionnelles.

ILLUSTRATIONS

LA CMP DANS LA BRANCHE DES GÉOMÈTRES EXPERTS

Histoire et contexte de la CMP (motifs du passage en mixte)

La CMP s'est constituée en vue de la négociation de la convention collective nationale en 1998.

Les raisons en ont été l'ampleur de la négociation et un besoin de soutien pour régler des problèmes de méthode. En effet, la profession est très fragmentée : 12 000 salariés au total, l'effectif moyen des entreprises est de huit salariés, la plus grosse compte 150 salariés, la profession compte 85 % de TPE.

Peu d'institutions représentatives du personnel donc, et des difficultés à susciter des vocations de syndicalistes chez les salariés, qui craignent d'être trop exposés, sans statut réellement protecteur.

Le collège salariés de la CMP compte trois permanents syndicaux et deux professionnels.

Historiquement, l'Ordre des géomètres experts ne s'est pas approprié le dialogue social. Il n'existait aucune culture de négociation paritaire. Il y a environ dix ans, l'Ordre a donné naissance à deux structures, l'une plutôt technique (l'Ordre) et l'autre davantage tournée vers le dialogue social, mais une situation conflictuelle prévalait avant le passage en CMP, qualifiée de « dialogue de sourds ».

C'est à l'occasion des 35 heures, vers 1997-98, que la CMP a été établie.

Les partenaires sociaux ont ensuite engagé des négociations sur la formation professionnelle.

Rôle du président de la CMP

Quel profil adopte-t-il ?

L'impartialité se matérialise par des petits actes concrets qui créent l'estime et valident la démarche constructive : le PCM déjeune une fois avec les employeurs et la fois suivante avec les salariés lors des réunions de la CMP.

L'apport juridique est réel dans cette Commission et il est souhaité par les partenaires sociaux qui étaient néophytes en matière de négociation.

Quel impact ce profil a-t-il sur l'efficacité du dialogue social ?

Son action est saluée aussi bien par le collège employeurs que le collège salariés.

Pour le patronat, les actions du président ont eu une influence positive, au moment opportun. Il parle d'une "densification des négociations" grâce au PCM. Les syndicats de salariés partagent cette opinion.

La branche n'avait aucune culture de dialogue social : pour les employeurs, le "dialogue était faible et, par force, contraint par la loi". Pour les salariés, le dialogue était "catastrophique à cause des employeurs".

Le passage en CMP leur "a mis le pied à l'étrier".

Quelle évolution souhaitée du rôle du PCM ?

Au début, le collège employeurs se faisait assister par un avocat. Cela obligeait le PCM à "compenser" du point de vue des salariés. Cet appui a été abandonné car il n'avait pas de "sens".

Perspectives : retour en paritaire ou maintien en CMP ?

Le retour en paritaire aurait été possible en octobre 2005 après la signature de la convention collective. Le PCM de l'époque l'avait suggéré. Il semble que les partenaires sociaux trouvent confortable la situation actuelle.

Leur réaction de soutien à leur PCM, lors des entretiens avec le consultant, illustre leur attachement à cette situation : "Une fois la confiance établie, il ne faut pas changer le PCM. Le PCM nous connaît et adapte sa posture sur cette base".

Les raisons évoquées pour demeurer en CMP sont néanmoins à prendre en considération.

Pour le collège salariés, le rôle de l'État a d'autant plus de valeur ajoutée que la profession est fragmentée. Il estime que les employeurs de la branche sont peu habitués à la pratique du dialogue social : "ils ne sont au courant de rien". Le PCM les informe et les guide.

Pour le collège employeurs, l'intervention de l'État a contribué à calmer les débats et à stabiliser la négociation. Il estime que le PCM régule plus qu'il n'anime et considère qu'il est totalement neutre. Le PCM constitue un "troisième partenaire" impartial dans une négociation où le partenaire employeurs n'était pas formé à la négociation. Enfin, les employeurs notent que le PCM rappelle l'agenda et resitue les enjeux par rapport aux autres branches.

Principal enseignement de cette CMP

Dans ce cas précis, on voit bien la pertinence du recours à la CMP :

- une branche professionnelle éclatée,
- un manque de pratique de la négociation,
- un PCM qui apporte une rigueur et un professionnalisme à la négociation,
- une volonté partagée d'aboutir.

À noter que, particulièrement dans cette branche, le rôle d'appui juridique du PCM est un "plus" essentiel aux yeux des partenaires sociaux. L'utilisation commune du terme de "sachant" est une illustration de cette référence à une compétence juridique estimée nécessaire par des néophytes.

LA CMP DANS LES TRANSPORTS PUBLICS URBAINS

Caractéristiques de la profession et de la CMP

L'activité de la branche est d'assurer une mission de service public (transports urbains) très majoritairement prise en charge par des entreprises privées. Cette situation influe sur les relations sociales, d'autant que le partenaire financeur (collectivités locales) ne participe pas aux négociations paritaires mais exerce une influence non négligeable sur le cours de la négociation.

On compte environ 42 000 salariés en 2007 concernés par la convention collective nationale, exerçant leur activité au sein de 200 réseaux (dont 22 qui représentent 70 % des effectifs dans des agglomérations de plus de 250 000 habitants). La majorité de ces réseaux est regroupée au sein des trois grands groupes : Transdev, Veolia, Keolis.

Au sein de la CMP, l'organisation patronale est représentée par l'union des transports publics et ferroviaires (UTP), le président étant assisté de manière permanente par les trois directeurs des ressources humaines des grands groupes cités.

La partie syndicale est largement dominée par la CGT, syndicat majoritaire. Cette situation rend difficile la concertation à un niveau intersyndical qui n'est d'ailleurs pas recherchée par les organisations syndicales.

La mission du PCM

Elle est prévue, de droit, dans l'article 4 de la convention collective, depuis la signature de celle-ci en 1948 et révisée le 11 avril 1986. C'est un représentant du ministère chargé des Transports qui "dirige les débats" de la Commission mixte paritaire. Le problème de la pérennité de la fonction ne se pose donc même pas.

Cette situation de droit a permis au ministère chargé des Transports de créer un véritable service de la négociation sociale (qui couvre les autres branches du transport) assuré par la Direction des transports terrestres.

Le statut du PCM est donc bien différent des autres branches professionnelles. Ce n'est pas sans influer sur le fonctionnement de la négociation sociale de branche et sur la représentation du rôle de l'État par les différents partenaires.

Principal enseignement de cette CMP

Au regard des objectifs recherchés par la DGT sur le fonctionnement des CMP, à savoir l'autonomie des partenaires sociaux, un engagement limité dans le temps des PCM, un rôle limité à celui de facilitateur, la branche transports publics est tout à fait atypique et intéressante à analyser dans le contexte de l'étude en cours.

Les points de vue exprimés laissent apparaître de nombreux atouts facilitant le dialogue social et la production d'accords paritaires, mais aussi beaucoup d'interrogations, voire de contradictions sur le rôle joué par le PCM au regard des différentes attentes des partenaires sociaux.

Le PCM est le représentant de l'État. Nommé par le ministre chargé des Transports, il agit donc sur ses instructions qui vont jusqu'à fixer le contenu de la négociation, voire les délais qui sont donnés aux partenaires pour négocier (service minimum, durée du travail et bientôt les questions de sécurité). Il rend compte au ministre avant de rendre compte aux partenaires qui ne sont pas destinataires des notes et des comptes-rendus.

Ce rôle de représentant de l'État est reconnu, voire approuvé par les partenaires sociaux. Ces derniers estiment donc légitime que le PCM serve de relais d'informations ou de revendications destinées au ministre.

Il y a, de ce fait, confusion entre la dimension réglementaire dévolue à l'État – respect de la loi, du statut, de la convention – (pour laquelle la CMP est sollicitée par les partenaires en lieu et place de la Commission d'interprétation et de la saisine des services juridiques du ministère) et la dimension conventionnelle qui est du ressort strict des partenaires sociaux. Dans cette branche, le glissement vers cette dimension réglementaire est indéniable.

L'ambiguïté liée à la propre signature par le PCM de tous les accords conventionnels laisse planer le doute sur la qualité bilatérale des négociations et renforce le sentiment d'une implication forte de l'État dans la négociation sociale.

L'attitude du patronat par rapport à la CMP se comprend mieux dans ce contexte, car il fait la différence entre la négociation sur les salaires qui n'implique pas l'intervention de l'État et se tient directement entre les partenaires, hors la présence du PCM – qui ne le souhaite d'ailleurs pas – et la négociation dans un cadre plus

“solennel” selon son expression, sur tout ce qui touche au fonctionnement du service public (sécurité, service minimum, durée du travail).

Les organisations syndicales, et notamment la CGT, souhaiteraient une plus grande implication du PCM (pour elles, représentant du ministre) dans toutes les négociations et le règlement des conflits, y compris locaux. De ce fait, le PCM est informé par les syndicats de tous les mouvements sociaux.

Tous les partenaires reconnaissent que le rôle du PCM nécessite une expérience très forte des relations sociales dans un contexte volontiers conflictuel, tel que celui des transports publics. Ils reconnaissent également la nécessité de maintenir une cohésion que seule la négociation de branche permet d’assurer au sein des réseaux de transports publics.

Les partenaires sociaux craignent, en effet, que la puissance des grands groupes propriétaires des réseaux vienne bouleverser les acquis sociaux garantis par les accords de branche. Il y a, de leur part, la volonté, clairement exprimée, de rééquilibrer, par l’action du PCM et de ses services, des relations paritaires menacées selon eux par le poids des grands groupes.

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2008

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2008

À la suite du rapport de Jean-Paul Guillot "Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel" remis le 29 novembre 2004 à Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, l'État a engagé, en 2005, une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

Celle-ci vise à restructurer le champ et enrichir le contenu des conventions collectives des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, en vue d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes et ainsi tenter de sortir par le haut de la question de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle, élément clé de la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage.

Ainsi, depuis septembre 2005, des efforts considérables ont été déployés par les organisations patronales et syndicales des secteurs du spectacle. Les nombreuses réunions de négociation organisées (342 réunions au 31 décembre 2008 dont 273 Commissions mixtes paritaires plénières et 69 groupes de travail) ont permis d'aboutir à la signature de plusieurs textes importants.

L'année 2008 a d'ailleurs été riche sur ce point et, à ce jour, les négociations ont abouti dans tous les secteurs, exceptés le spectacle vivant privé et la production cinématographique.

PRÉSENTATION DU SECTEUR DU SPECTACLE ET CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

LE SECTEUR DU SPECTACLE

Le secteur du spectacle regroupe des professions rattachées soit au spectacle vivant soit au spectacle enregistré. Il emploie des salariés permanents et recourt largement au statut très atypique de l'intermittence.

Le statut d'intermittent du spectacle a été créé en 1964 pour répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en matière de contrats de travail et de droits au chômage, leur donnant la possibilité d'alterner des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Les intermittents du spectacle sont majoritairement en contrat à durée déterminée (CDD) d'usage, prévu à l'article L.1242-2 du Code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle. Le protocole du 18 janvier 2006, qui reprend très largement celui de 2003, a été signé, le 2 mars 2007, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Ce dispositif entré en vigueur au 1er avril 2007 est associé à la mise en place d'allocations du fonds de professionnalisation et de solidarité financées par l'État. Les négociations récentes sur l'assurance chômage n'ont pas abordé la question des annexes VIII et X qui ont été prorogées jusqu'au 15 février 2009.

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION ET LES PROBLÈMES POSÉS PAR LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

La couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a longtemps paru insatisfaisante, tant en ce qui concerne les champs d'application que le contenu des accords. Ainsi, le nombre de textes était important (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur en 2005) et des chevauchements et vides conventionnels existaient. En outre, ces conventions et accords professionnels comportaient très peu de dispositions substantielles de la négociation collective (salaires, classifications, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle, etc.). Ils n'étaient pas souvent utilisés comme vecteurs pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage.

En 2005, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sur l'emploi dans le spectacle, le ministère de la Culture et de la Communication et le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes ont donc engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

L'objectif principal de l'opération engagée a été de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l'assurance chômage. Ainsi, le but premier a été de restructurer et enrichir le contenu des textes existants. Pour ce faire, des Commissions mixtes paritaires présidées par un représentant nommé par le ministre chargé du Travail ont été mises en place dans les huit secteurs suivants :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- édition phonographique,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Les négociations ont porté prioritairement sur certains thèmes : délimitations des conditions de recours au CDD d'usage, salaires et rémunération, temps de travail, financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. En ce qui concerne le CDD d'usage, l'objectif initial était du reste ambitieux puisqu'à défaut d'accords encadrant davantage les fonctions concernées au 31 décembre 2006, le spectacle devait être retiré du décret listant les secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (art. D.1242-1 du Code du travail). Cette menace n'a cependant pas été mise en œuvre. À ce jour, seul un secteur d'activité, celui de la production cinématographique, n'est pas parvenu à conclure sur ce point.

LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2008

En 2008, 89 réunions de Commissions mixtes paritaires (CMP) et groupes de travail se sont tenues tous secteurs confondus. Même si le nombre de réunions a baissé, les branches étant parvenues à un accord ayant réduit le rythme de négociation, celui-ci reste cependant encore élevé.

Dans la *prestation technique*, la négociation a été parfois difficile compte tenu du champ d'application qui regroupe tant le spectacle vivant qu'enregistré. Une convention collective nationale a cependant été conclue le 21 février 2008. Le texte a été complété par une annexe et trois accords professionnels (spectacle vivant, spectacle enregistré, laboratoires). Il permet de donner une couverture conventionnelle à un certain nombre de salariés du spectacle vivant n'en bénéficiant pas jusque-là. Ces textes ont été étendus par arrêté du 21 octobre 2008 publié au Journal officiel du 1er novembre 2008. En outre, le 31 juillet 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées dans la branche qui a été étendu par arrêté du 16 février 2009 publié au Journal officiel du 25 février 2009. Les partenaires sociaux poursuivent leur négociation notamment afin de prendre en compte les observations formulées par l'Administration dans le cadre de l'extension de la convention collective.

En ce qui concerne la CMP des éditions phonographiques, les partenaires sociaux sont parvenus, malgré les difficultés liées à l'exploitation par les producteurs du "fonds de catalogue", à la signature, le 30 juin 2008, d'une convention collective nationale. Le texte a été étendu par arrêté du 20 mars 2009 publié au Journal officiel du 28 mars 2009.

Dans les secteurs du spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné, un pas important a été franchi le 24 juin 2008 avec la conclusion de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public. L'accord a été étendu par arrêté du 4 décembre 2008 publié au Journal officiel du 19 décembre 2008.

En outre, le secteur du spectacle vivant subventionné a finalisé le 5 décembre 2008 sa convention collective nationale. Ce texte permet de couvrir un champ élargi par rapport à la convention collective nationale des *entreprises artistiques et culturelles* existante. Il devrait être prochainement soumis à la procédure d'extension.

À noter enfin, les textes portant sur la prévoyance. Conclu dans le cadre de la CMP interbranches sur la prévoyance, l'accord du 20 décembre 2006 signé entre la FESAC et les cinq organisations de salariés a doté les intermittents du spectacle d'un régime de garanties en matière de prévoyance. Cet accord a été complété par l'avenant du 16 juin 2008 relatif à la couverture santé-maladie (2e volet "frais de santé"). De manière générale, cette négociation sur la prévoyance constitue une avancée notable car elle a vocation à doter les intermittents du spectacle de droits nouveaux, en atténuant les effets de la discontinuité des contrats qui les caractérise.

Dans tous les secteurs relevant de l'opération spectacle, exception faite de la *radiodiffusion*, les négociations se sont poursuivies tout au long de l'année 2008 afin d'actualiser les textes précédemment signés ou de parvenir à la finalisation des négociations n'ayant pu aboutir à ce jour.

C'est notamment le cas dans les secteurs du spectacle vivant privé et de la production cinématographique où les difficultés sont importantes et qui n'ont pu encore à ce jour finaliser leur projet de convention collective nationale dont la négociation a été engagée en 2005.

La négociation est donc un peu plus longue s'agissant du spectacle vivant privé. La future convention devrait comprendre un tronc commun déjà largement négocié et des annexes par activités ou disciplines spécifiques (musique, cabarets, théâtre et cirque). Un compromis semble avoir été trouvé sur l'existence d'une annexe "tournée". Les dernières discussions ont permis de progresser sur le thème du travail de nuit et de son développement dans le corps commun de la convention. La négociation avance certes lentement mais il apparaît que de nombreux obstacles sont maintenant levés, ou sur le point de l'être, ce qui laisse espérer des avancées prochaines vers la conclusion d'un texte pour ce secteur d'activité.

Les négociations dans le cadre de la Commission mixte de la production cinématographique auront été parmi les plus délicates du spectacle enregistré. La branche a signé un accord d'étape sur les salaires le 3 juillet 2007 et un important accord sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de branche le 17 décembre 2007. En revanche, elle n'a pas abouti à ce jour sur le recours au CDD d'usage et plus généralement sur son projet de convention collective en cours. Néanmoins, sous l'impulsion d'un nouveau président de Commission mixte, désigné début 2008, les travaux ont pu avancer dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail consacré aux listes de fonctions et aux classifications pourrait permettre d'aboutir à un texte finalisé début 2009. Les travaux du

groupe de travail spécifique aux “artistes” ont permis des avancées importantes et un texte portant sur le temps de travail est en cours de finalisation. S’agissant des réalisateurs, les partenaires sociaux ont convenu d’aborder la spécificité de ces personnels dans le cadre du groupe de travail “durée et temps de travail”. Un projet de texte est d’ores et déjà bien avancé. Reste à aborder toutefois la question des compensations et majorations financières, ces points étant étroitement liés à la question des salaires. Il y a lieu de noter que la convention collective du 30 avril 1950 dénoncée par la partie patronale et dont le délai de survie était fixé au 31 décembre 2008 a été prorogée jusqu’au 31 décembre 2009.

DOSSIER Nº 5

ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2007

Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2007

LES GRÈVES EN 2007

Après une année 2005 marquée par d'importants mouvements interprofessionnels, les grèves sont moins fréquentes en 2006 et 2007. Comme en 2006, environ 2 % des entreprises déclarent au moins un arrêt collectif de travail (grève, débrayage) en 2007 (tableau 1). Cette proportion varie fortement selon la taille de l'entreprise : elle est de 1 % pour les unités comptant moins de 50 salariés, et de 31 % pour celles employant 500 salariés ou plus.

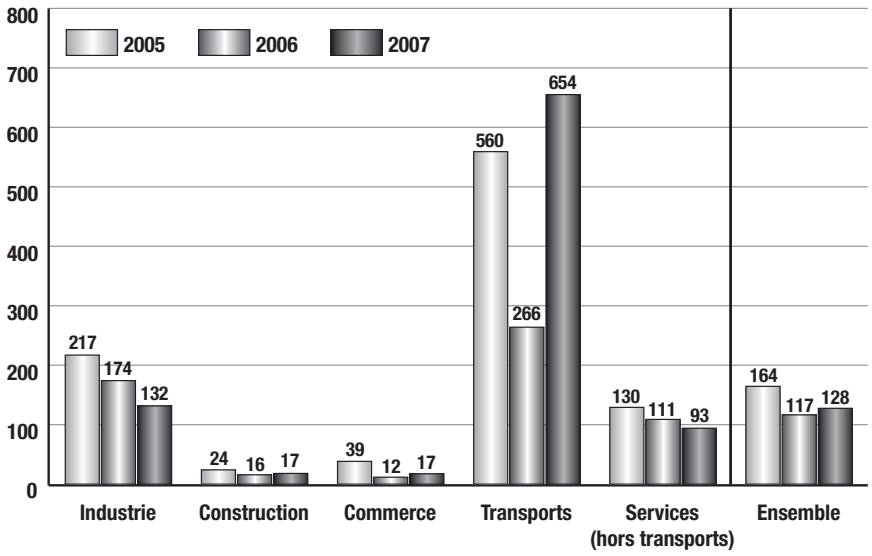
Tableau 1 : Part des entreprises déclarant au moins une grève en 2007, par secteur et par taille

Secteur d'activité	% d'entreprises
Industrie	3,4
Construction	0,5
Commerce	0,4
Transports	2,2
Services (hors transports)	2,2
Taille	
10 à 49 salariés	0,7
50 à 199 salariés	3,4
200 à 499 salariés	13,7
500 salariés ou plus	31,2
Ensemble	**1,8**

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).
Lecture : dans l'industrie, 3,4 % des entreprises ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2007 au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements.

Le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève augmente en revanche entre 2006 et 2007, passant de 117 à 128 jours pour 1 000 salariés (graphique 1). Cette hausse est principalement due au secteur des transports.

Graphique 1 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés par secteur (2005-2007)



Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).
Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 132 jours pour 1 000 salariés en 2007.

En 2007, le secteur des transports représente 38 % du volume total de jours non travaillés contre 17 % en 2006. Les entreprises ferroviaires et de transports urbains concentrent l'essentiel des journées de grève du secteur. À la RATP, les principales journées de grèves ont porté sur l'évolution du régime spécial de retraite. La mobilisation des agents de la SNCF a concerné également les retraites, mais aussi la loi sur le "service minimum", le fret, les emplois, les salaires et les métiers. Compte tenu de la taille des entreprises ferroviaires et de transports urbains, les 654 jours de grève pour 1 000 salariés dans les transports doivent être comparés à la situation des entreprises de 500 salariés ou plus (262 jours de grève pour 1 000 salariés) plutôt qu'à la moyenne de l'ensemble des entreprises (128 jours).

Les salariés des industries électriques et gazières ont également participé à des journées d'action contre la réforme des régimes spéciaux de retraite.

Hormis les transports, l'industrie automobile et le commerce sont les seuls secteurs où le nombre de journées de grève augmente. Plusieurs mouvements sociaux ont touché les sites français de production automobile des constructeurs français mais également étrangers. Dans le commerce, les employés de plusieurs enseignes de la grande distribution ont cessé le travail pour réclamer notamment une augmentation des salaires.

LES REVENDICATIONS SUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI PROGRESSENT

Les revendications relatives aux salaires et aux primes sont en forte hausse en 2007 avec 57 % des entreprises déclarant une grève, contre 40 % en 2006 (tableau 2). Le thème de la rémunération devient majoritaire dans l'ensemble des secteurs : il est cité par 55 % des entreprises déclarant une grève dans les services, 60 % dans l'industrie et 70 % dans le commerce. Les accords d'entreprise signés en 2007 portent également plus fréquemment sur ce thème.

L'emploi prend une place plus importante dans les motifs de grève en 2007. Cette revendication est surtout citée dans les entreprises des services, et principalement dans le secteur des activités financières (banques et mutuelles) et des services aux particuliers (audiovisuel public). Ce thème est en revanche stable dans l'industrie, alors que le recul de l'emploi se poursuit dans ce secteur.

Les conditions de travail occupent une place croissante dans les motifs de grève : + 5 points par rapport à 2006. Ce motif est plus fréquent dans les services que dans l'industrie. Une entreprise sur deux indiquant cette revendication appartient à l'un des trois secteurs suivants : activités financières, secteur sanitaire et social, transports.

Dans l'ensemble, les revendications portant sur les conditions de travail sont fortement associées à des revendications salariales : dans huit cas sur dix, quand ce motif est cité, le motif "rémunération" l'est également. Les salariés peuvent réclamer des compensations salariales en même temps qu'ils dénoncent les conditions de travail au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les conflits portant sur les conditions de travail semblent rarement déboucher sur un accord collectif sur ce thème.

Dans deux tiers des cas, les entreprises indiquant ce motif de grève déclarent avoir conclu un accord sur les salaires au cours de l'année. Seulement 15 % mentionnent un accord portant spécifiquement sur les conditions de travail.

Tableau 2 : Motifs des grèves en 2007

	% d'entreprises ayant connu une grève
Rémunérations (salaires, primes…)	57
Emploi	24
Conditions de travail	22
Temps de travail	8
Autres motifs liés à l'entreprise	7
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	20
Dont :	
Journée de solidarité	*6*
Retraite	*4*

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).
Lecture : 57 % des entreprises indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2007. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

En 2007, les revendications exprimées lors des grèves sont beaucoup moins liées à des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise. Ceux-ci sont cités dans 20 % des entreprises déclarant une grève, contre 42 % en 2006.

Deux ans après son entrée en vigueur, la "journée de solidarité" demeure un sujet conflictuel, même si la part des entreprises déclarant ce motif de grève est passée de 29 % en 2005 à 6 % en 2007. En 2005, le lundi de Pentecôte avait été l'occasion d'une journée d'action interprofessionnelle. En 2007, il s'agit plutôt d'arrêts de travail sporadiques de la part de salariés qui contestent les modalités d'application de cette journée dans leur entreprise.

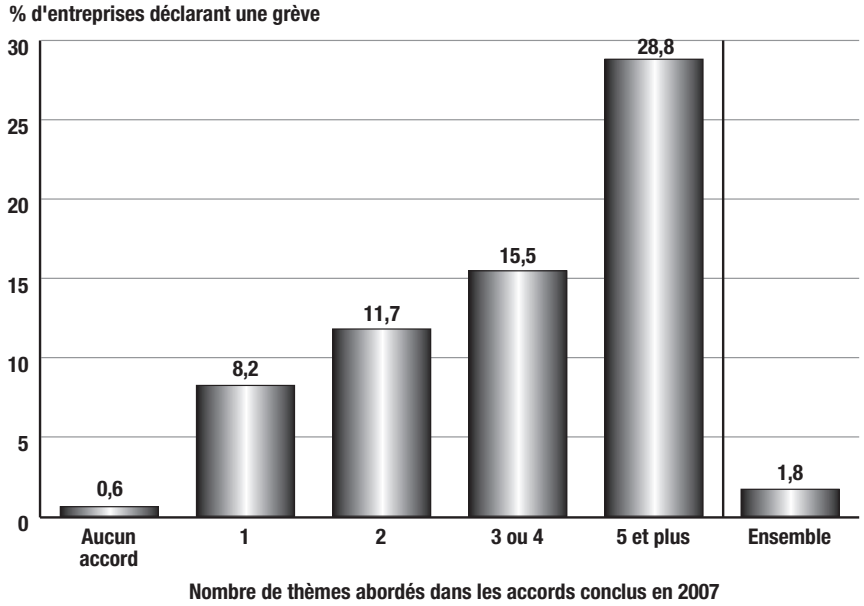
Le thème des retraites est principalement cité à l'occasion de la réforme des régimes spéciaux. Mais il est également mentionné dans d'autres entreprises non concernées par cette réforme où sont évoquées, par exemple, les questions de la durée de cotisation et de la pénibilité du travail.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET GRÈVES : DEUX FACETTES DU DIALOGUE SOCIAL

Huit entreprises sur dix qui ont déclaré la survenue d'une grève en 2007 ont indiqué aussi la tenue de négociations collectives. Par ailleurs, la proportion d'entreprises déclarant un arrêt de travail augmente avec l'intensité de la négociation collective, mesurée ici par le nombre de thèmes abordés dans les accords d'entreprises (graphique 2). Si les grèves sont quasiment inexistantes dans les entreprises n'ayant signé aucun accord, elles sont signalées dans 29 % des entreprises qui ont signé des accords sur au moins cinq thèmes différents en 2007. Cette relation croissante entre intensité de la négociation collective et existence de grèves traduit avant tout un effet de taille : les grandes entreprises, où surviennent plus fréquemment des grèves, négocient plus souvent sur de multiples sujets, notamment sous l'effet d'obligations qui leur sont spécifiques, comme la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Cette relation indique aussi que la négociation collective et le conflit collectif ne sont pas des formes contradictoires de relations sociales dans l'entreprise. L'une comme l'autre nécessitent, pour émerger, que les bases d'un dialogue social effectif existent dans l'entreprise, notamment sous la forme d'une présence syndicale. Les salariés peuvent cesser le travail pour réclamer l'ouverture de négociations, pour peser sur des discussions en cours entre les représentants des salariés et l'employeur ou pour contester les décisions prises à l'issue d'une négociation.

Graphique 2 : Part des entreprises déclarant au moins une grève selon le nombre de thèmes abordés dans les accords collectifs signés en 2007



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus (secteur marchand non agricole).
Lecture : parmi les entreprises qui ont abordé 3 ou 4 thèmes dans le ou les accords qu'elles ont signés en 2007, 15,5 % déclarent par ailleurs avoir connu une grève en 2007.

NÉGOCIATIONS ET GRÈVES PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES

La relation entre négociation collective et grève peut également être appréhendée selon les branches professionnelles auxquelles les entreprises sont principalement rattachées, à partir de la grille des "conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS, cf. encadré). Ces regroupements sont établis non seulement par rapport à des critères d'activité économique ou de filière, mais également en tenant compte des proximités existantes en matière de négociation d'accords et de conventions collectives de branche.

En 2007, si l'on fait abstraction des entreprises principalement couvertes par des "statuts", les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises rattachées aux branches professionnelles de la "métallurgie" et de la "sidérurgie" pour l'industrie et celles des "banques, établissements financiers et assurances" pour les services (tableau 3).

On peut classer les branches professionnelles en quatre groupes, selon les combinaisons qui apparaissent entre l'existence de grèves et l'ouverture de négociations collectives au sein des entreprises qui y sont principalement rattachées.

- Le premier groupe comprend les branches professionnelles où la négociation et la grève sont simultanément plus fréquentes dans les entreprises. Il s'agit de la métallurgie et sidérurgie, de la chimie et pharmacie, des plastiques, caoutchouc et combustibles, du verre et des matériaux de construction, des transports (hors statuts)[1] et des banques et assurances. Cela s'explique en partie par la forte tradition syndicale des secteurs industriel et bancaire, où la part des grandes entreprises est importante.

- Dans les entreprises rattachées au secteur sanitaire et social, les grèves ont été nombreuses en 2007. De nombreux mouvements sociaux ont en effet touché les hôpitaux privés et le secteur de l'animation. En revanche, à la différence du premier groupe, la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation est dans la moyenne (15 %).

- Le troisième groupe comprend les branches professionnelles où la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2007 est un peu supérieure à la moyenne (écart de 2 à 3 points) mais dans lesquelles les grèves sont peu fréquentes. Il s'agit des branches culture et communication, de l'agroalimentaire et du commerce principalement alimentaire.

- Le quatrième groupe se caractérise par une faible activité de négociation collective, des grèves rares et une faible présence syndicale. Les négociations de branche jouent, pour les entreprises qui y sont rattachées, un rôle déterminant en matière de régulation salariale. Ces branches comptent en effet une forte proportion de petites entreprises, notamment dans le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie, la restauration, le tourisme et les services de l'automobile. Même dans les entreprises employant 200 salariés ou plus, les grèves demeurent moins fréquentes dans ces branches. Seule la branche du *"commerce de détail non alimentaire"* fait exception : les entreprises de 200 salariés et plus y déclarent sensiblement plus d'arrêts de travail en 2007 : 23 % contre 19 % en moyenne. Il s'agit notamment de conflits survenus dans les grands magasins et dans des grandes entreprises du commerce de l'électroménager et de la vente par correspondance.

1) La branche des "transports hors statuts" regroupe notamment des grandes entreprises de transports urbains et les sociétés d'autoroutes, à l'exclusion des grandes entreprises nationales de transports.

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 comme en matière de grèves : les trois quarts d’entre elles ont engagé des négociations en 2007, et 35 % d’entre elles déclarent une grève. Au regard de l’ensemble du secteur marchand non agricole, ces niveaux élevés de négociation et de grève 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.

Tableau 3 : Négociations et grèves dans les entreprises en 2007, par branche professionnelle - En %

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	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2007	
		Entreprises de 10 salariés ou plus	Entreprises de 10 salariés ou plus	Entreprises de 200 salariés plus
ENSEMBLE	76	14,5	1,8	18,8
Métallurgie et sidérurgie	94	28,1	4,3	34,0
Bâtiment et travaux publics	66	6,9	< 0,5*	7,3
Chimie et pharmacie	81	17,9	3,7	24,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	22,4	3,5	24,8
Verre et matériaux de construction	82	21,3	2,5	22,2
Bois et dérivés	82	12,3	1,0	19,6
Habillement, cuir, textile	62	12,4	1,1	10,6
Culture et communication	77	16,6	0,8*	22,1
Agroalimentaire	69	17,7	1,5	20,7
Commerce de gros et import-export	72	6,9	< 0,5*	7,6
Commerce principalement alimentaire	93	16,3	< 0,5*	3,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	5,7	< 0,5*	23,4
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	6,2	< 0,5*	< 0,5*
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	7,1	0,5	8,4
Transport (hors statuts)	88	16,7	3,1	24,7
Secteur sanitaire et social	79	15,2	4,3	17,0
Banques, établissements financiers et assurances	80	36,6	6,6	15,1
Immoblier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	15,9	< 0,5*	<0,5*
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	15,3	< 0,5*	7,2
Professions juridiques et comptables	61	9,3	< 0,5*	< 0,5*
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	10,9	1,7	13,6
Branches non agricoles diverses	84	9,0	1,5	17,1
Branches agricoles[2]	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	79,0	35,0	41,1
Hors conventions de branches ou statuts	nd	18,6	1,6	13,0

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).
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. 28,1 % 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 2007 ; par ailleurs, 4,3 % de ces entreprises ont déclaré qu'un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage) a eu lieu en 2007.
** Taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.*
(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 l'enquête.

Pour en savoir plus

A. Carlier, A. Naboulet (2009) : "Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007" Premières Synthèses, DARES, nº 2009.04 - nº 18.2.

Service statistique du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, "Les comptes des transports en 2007" (tome 1), juin 2008 (www.statistiques.equipement.gouv.fr, rubrique "Transports/Données d'ensemble").

Tableaux complémentaires disponibles sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr (rubrique "Études-Recherche-Statistiques de la DARES", "Relations professionnelles").

"Une nouvelle série statistique sur les grèves dans les entreprises" in La négociation collective en 2007, collection Bilans & Rapports

L'enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés", et non plus à partir du recensement de l'Inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 10 300 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2007, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Dans l'enquête "Négociation et représentation des salariés", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Gaz de France, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2007, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : 60 x 0,5 = 30 JINT).

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 structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

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

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

DOSSIER Nº 6

ANALYSE DE LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DEPUIS LA LOI DU 18 JANVIER 2005

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - Mission FNE

ANALYSE DE LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DEPUIS LA LOI DU 18 JANVIER 2005

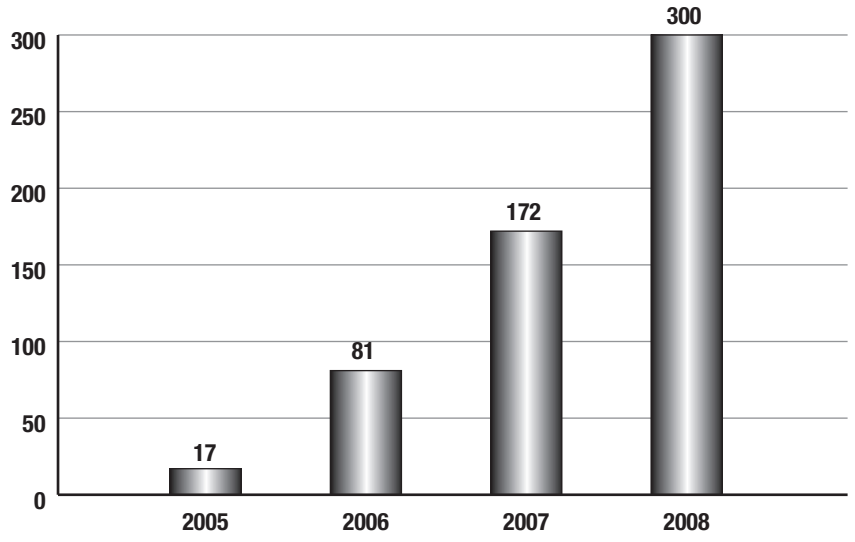
La loi du 18 janvier 2005 a institué à l'article L.2245-15 du Code du travail l'obligation pour les entreprises, ou le groupe auquel elles appartiennent, de plus de 300 salariés de négocier tous les trois ans sur les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

Cette loi impose par ailleurs que soit négocié un dispositif mettant en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en traitant notamment la question du maintien en emploi des seniors.

DEPUIS LA LOI DU 18 JANVIER 2005, LA NÉGOCIATION SUR LA GPEC A CONNU UNE ACCÉLÉRATION SIGNIFICATIVE QUI SE CONFIRME AU PREMIER SEMESTRE 2008

Malgré un démarrage lent en 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative dès 2006. Ainsi, au 20 janvier 2008, date mettant un terme à la première échéance de l'obligation triennale de négocier, 279 accords de GPEC avaient été conclus et déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Nombre d'accords de GPEC conclus par année

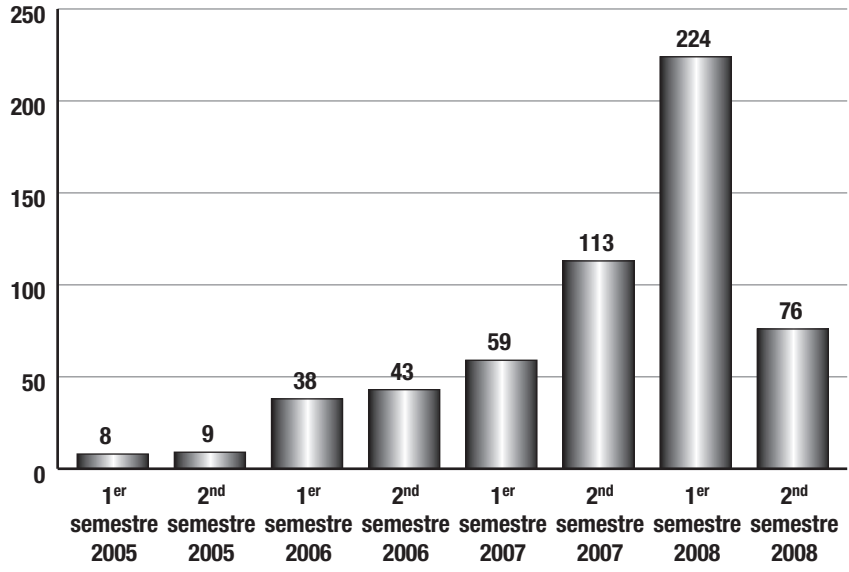


Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

L'accélération du nombre d'accords conclus se confirme nettement sur l'ensemble de l'année 2008, puisque 300 accords de GPEC ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP. Sur ces 300 accords, 5 % correspondent à une renégociation d'accord.

Mais, si 300 accords ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP en 2008, 224 l'ont été au premier semestre, contre seulement 76 au second semestre.

Nombre d'accords de GPEC conclus par semestre



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

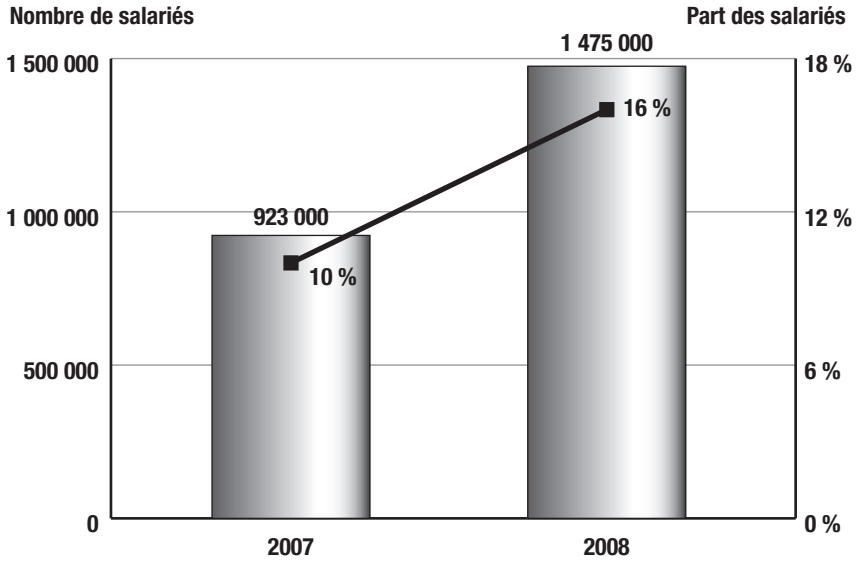
La baisse significative du nombre d'accords de GPEC conclus au second semestre 2008 s'explique en partie par deux facteurs :

- l'attente par un certain nombre d'entreprises des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle sur la GPEC ;
- la nouvelle conjoncture économique.

Les salariés couverts par les accords de GPEC

D'après les données de l'INSEE, l'obligation triennale de négocier sur la GPEC concerne près de 4 500 entreprises de plus de 300 salariés et 43 000 entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés. Ces entreprises emploient près de neuf millions de salariés (soit 50 % des salariés du secteur privé).

Les salariés couverts par des accords de GPEC



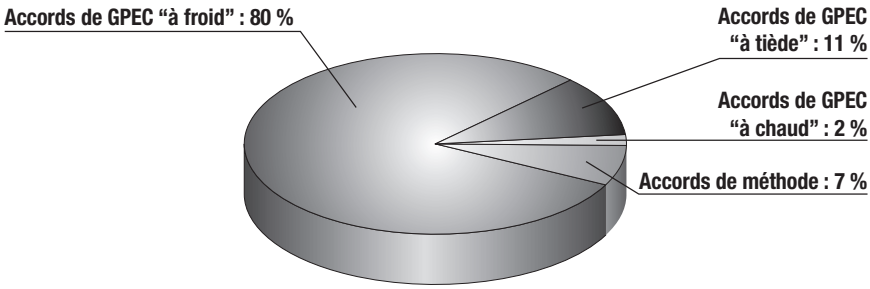
Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

Entre le 18 janvier 2005, début de l'obligation de négocier, et le 31 décembre 2008, 570 accords de GPEC ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP. Ces accords concernent 1 475 000 salariés, soit plus de 16 % des salariés appartenant à des entreprises soumises à l'obligation triennale de négocier.

Il existe quatre types d'accords de GPEC :

- des accords de méthode sur la négociation relative à la GPEC ;
- des accords de GPEC "à froid" sans perspectives ou menaces à terme de suppressions d'emplois ;
- des accords de GPEC "à tiède" qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers ;
- des accords de GPEC "à chaud" qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration.

Les caractéristiques des accords de GPEC signés en 2008

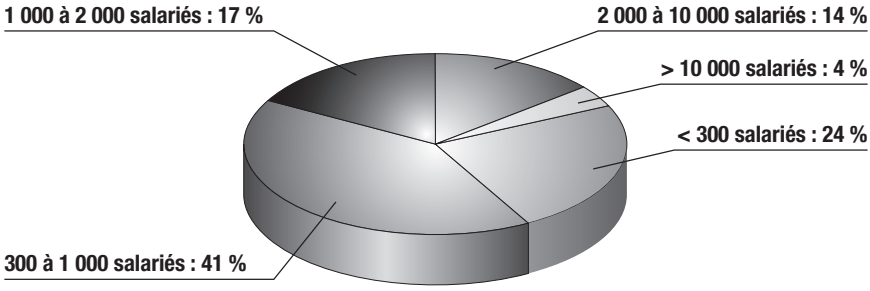


Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

La taille de l'entreprise et l'appartenance à un groupe

La répartition par effectif des entreprises qui ont signé des accords de GPEC en 2008 évolue peu par rapport à 2007. Les accords sont en effet conclus dans des entreprises de grande taille avec une forte représentation des entreprises ayant un effectif compris entre 300 et 1 000 salariés.

Répartition par effectif des entreprises signataires d'accords de GPEC en 2008



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

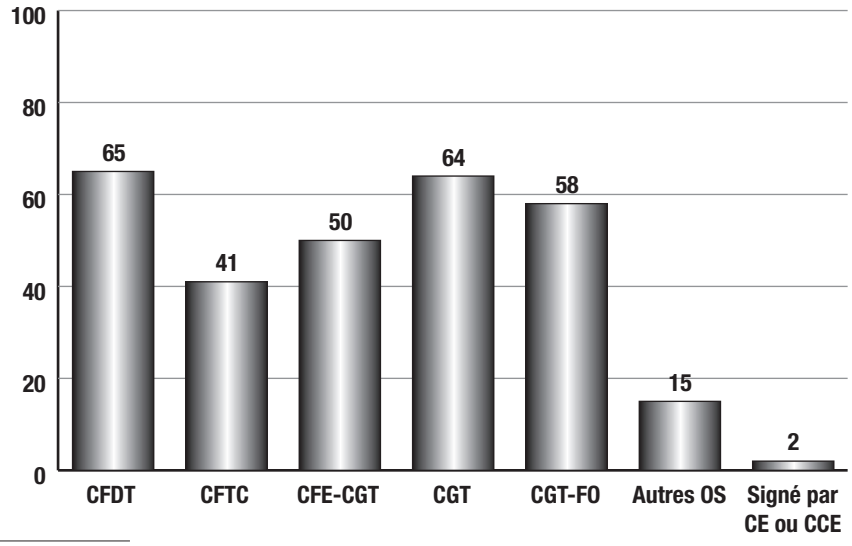
De même, comme en 2007, les entreprises signataires d'accords de GPEC en 2008 appartiennent majoritairement à un groupe. Ainsi, lorsque l'accord de GPEC signé n'est pas un accord de groupe, l'entreprise appartient dans 63 % des cas à un groupe.

LES SIGNATAIRES DES ACCORDS

Entre 2005 et 2007, 56 % des accords de GPEC avaient été signés à l'unanimité par les organisations syndicales. Cette tendance se confirme en 2008 puisque 63 % des accords ont été signés à l'unanimité.

Le graphique ci-dessous montre la part représentée par chaque syndicat signataire d'un accord en 2008. Les accords ne mentionnant que les signataires sans préciser les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, la propension à signer des syndicats ne peut être calculée.

Taux de signature par organisation syndicale des accords de GPEC en 2008 (en %)

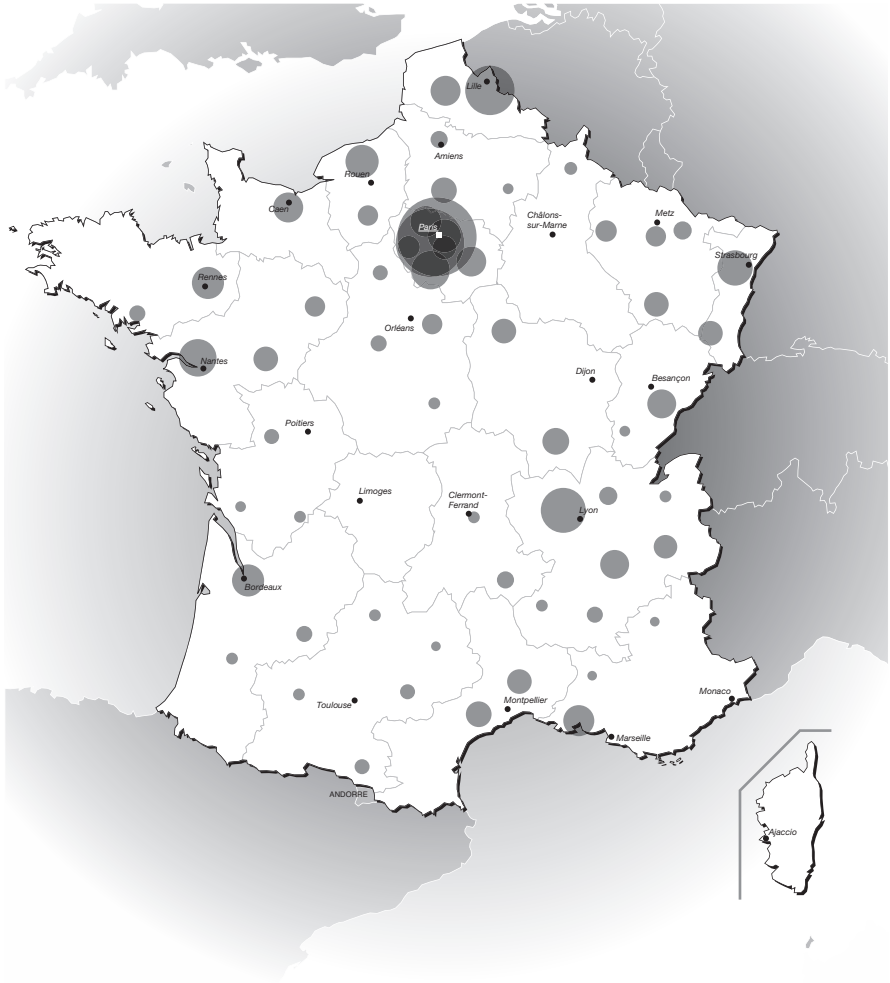


Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

Parmi les 300 accords signés en 2008, seulement 2 % l'ont été par le comité d'entreprise (CE) ou le comité central d'entreprise (CCE). Ce taux n'évolue pas par rapport à 2007.

LA LOCALISATION DES ACCORDS

38 % des accords de GPEC signés et enregistrés auprès des DDTEFP en 2008 ont été conclus en Ile-de-France, en particulier à Paris et dans les Hauts-de-Seine où se trouvent de très nombreux sièges sociaux de groupes et d'entreprises.



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

En dehors des départements franciliens, le Nord et le Rhône sont les départements qui comptent le plus d'accords de GPEC en 2008 avec respectivement 5,5 % et 5 % des accords.

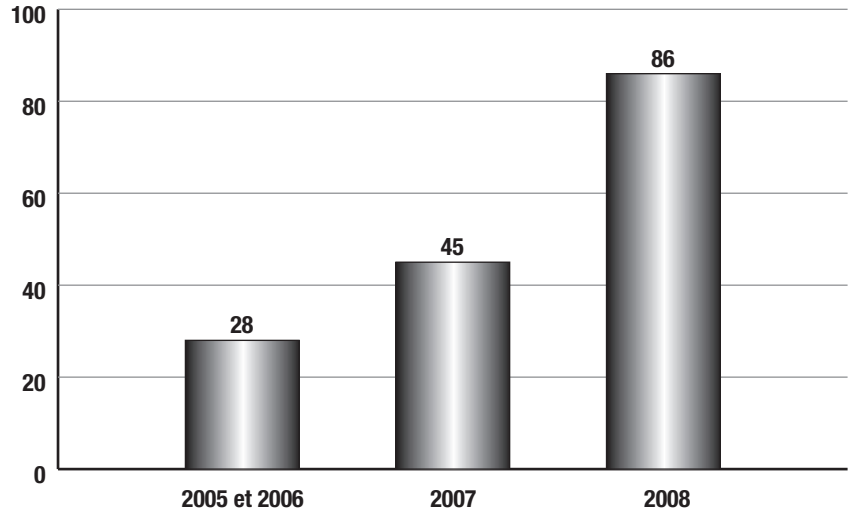
Ensemble, la région Ile-de-France et les départements du Nord et du Rhône représentent près de la moitié (48,5 %) des 300 accords de GPEC signés en 2008.

LE CONTENU DES ACCORDS DE GPEC SIGNÉS EN 2008 AU REGARD DES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES LORS DE L'ANALYSE DES ACCORDS SIGNÉS ANTÉRIEUREMENT

LES MODALITÉS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

En 2005 et 2006, peu d'accords traitaient des modalités d'information et de consultation du CE et/ou du CCE sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi, ainsi que sur les salaires. En 2007, 45 % des accords signés prévoyaient de telles modalités.

Les accords qui traitent des modalités d'information et de consultation du CE et du CCE sur la stratégie de l'entreprise (en %)



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

La tendance observée en 2007, s'est largement poursuivie en 2008 dans la mesure où 86 % des accords signés prévoient des modalités d'information et de consultation du CE et/ou du CCE sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi. Néanmoins, depuis 2005 quasiment aucun accord signé et enregistré auprès des DDTEFP ne traite des conséquences de la stratégie de l'entreprise sur les salaires.

Le principe de confidentialité est largement repris, les directions des entreprises craignant en effet la divulgation de renseignements confidentiels.

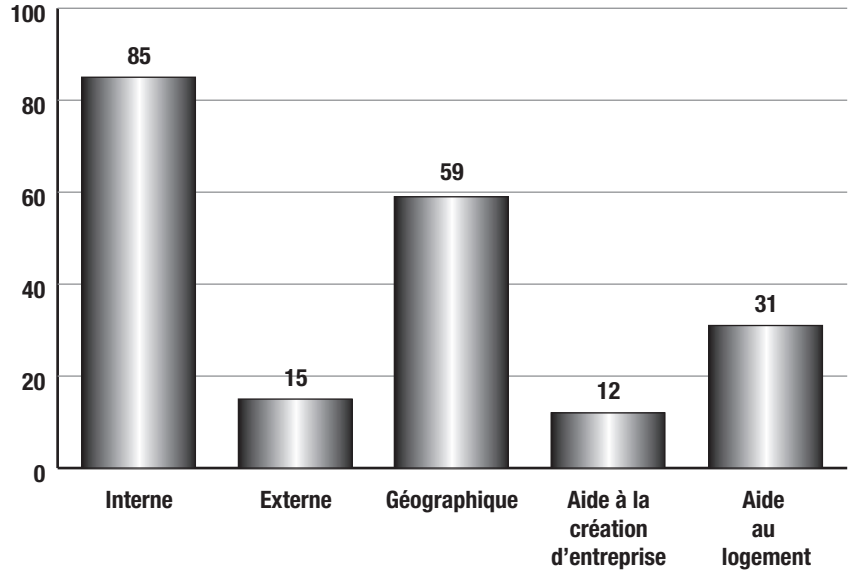
LE VOLET MOBILITÉ

Près de 90 % des accords signés en 2008 organisent la mobilité interne et/ou externe des salariés et utilisent la mobilité comme levier d'action pour anticiper et gérer les mutations économiques, démographiques et sociales d'une entreprise.

Des dispositions pour développer et encadrer la mobilité interne sont prévues par 85 % des accords (contre 62 % pour les accords signés entre 2005 et 2007). La mobilité interne vise le plus souvent à mettre en adéquation les ressources humaines présentes dans l'entreprise avec ses besoins futurs. Elle offre notamment, lorsqu'elle est associée à un plan de formation (70 % des accords), l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences.

À l'inverse la mobilité externe volontaire (prévue par 15 % des accords en 2008 contre 28 % pour les accords signés entre 2005 et 2007) est le plus souvent utilisée dans le cadre d'un accord de GPEC "à tiède" ou "à chaud" qui vise notamment à restructurer une entreprise et qui encourage la mobilité des salariés ayant des emplois qualifiés de menacés.

Les dispositions en matière de mobilité dans les accords de GPEC signés en 2008 (en % du nombre total d'accords)



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

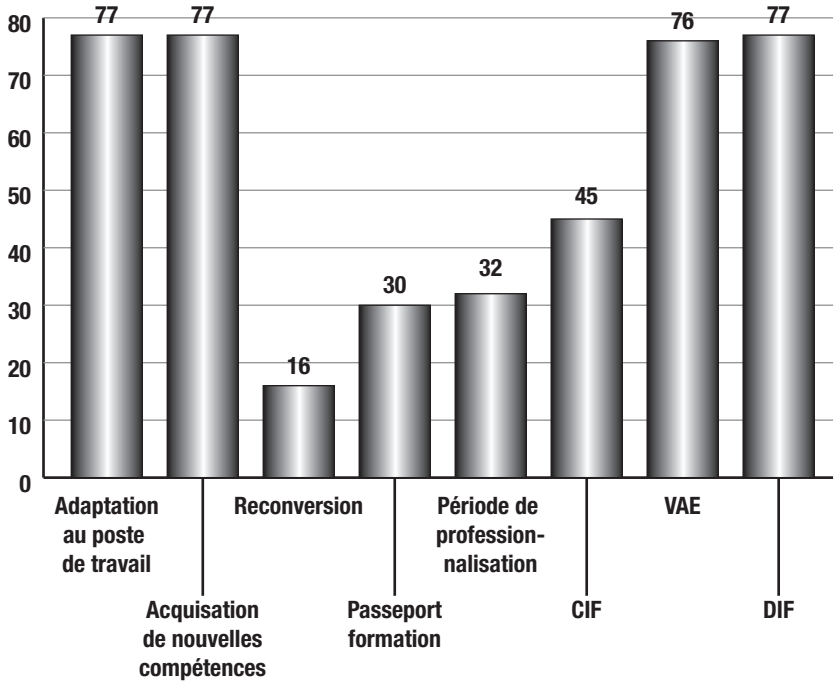
LE VOLET FORMATION

Le volet formation des accords de GPEC signés en 2008 s'est étoffé par rapport aux accords signés entre 2005 et 2007. Près de 80 % des accords signés en 2008 traitent de l'articulation entre GPEC et formation. C'était le cas de 48 % des accords signés entre 2005 et 2007.

Le droit individuel à la formation (DIF) et la validation des acquis de l'expérience (VAE) demeurent les principaux dispositifs de formation prévus par les accords. Le DIF est présent dans 77 % des accords signés en 2008 (contre 45 % entre 2005 et 2007) et la VAE dans 76 % des accords (contre 43 %). De plus en plus d'accords prévoient également un recours au congé individuel de formation (CIF) (45 %) et à des périodes de professionnalisation (32 %).

En 2008, 77 % des accords prévoient des mesures d'adaptation au poste de travail et d'acquisition de nouvelles compétences, mais seulement 16 % envisagent des mesures de reconversion.

Les dispositions en matière de formation dans les accords de GPEC signés en 2008 (en % du nombre total d'accords)



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

LES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

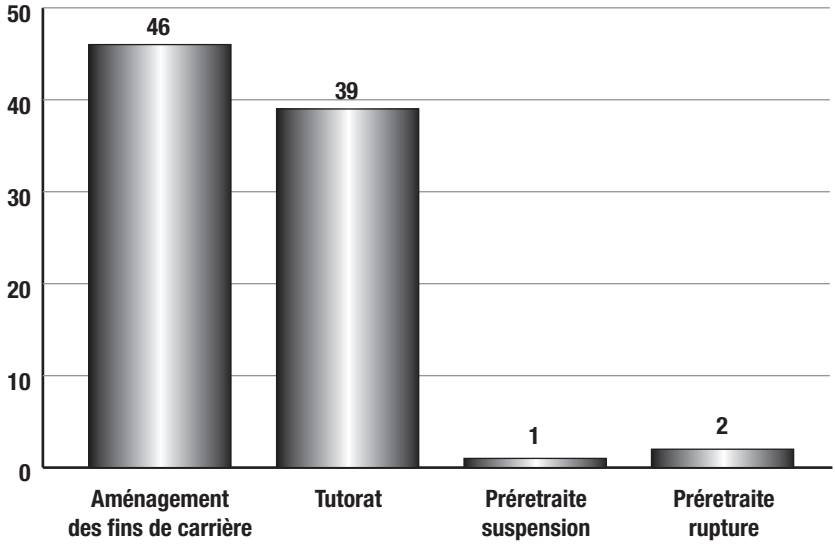
Sur les 300 accords de GPEC signés en 2008, 138 ont traité de la place des seniors dans l'entreprise. Cela représente 46 % des accords, soit une baisse de 2 points par rapport aux accords signés entre 2005 et 2007.

En 2008, 7 accords prévoient la mise en place de dispositifs de préretraite partielle ou totale dans le cadre d'un accord de GPEC "à chaud", contre 14 accords signés en 2007. Tous les autres s'engagent à renforcer certains outils de gestion des ressources humaines (bilan de compétences, entretien de deuxième partie de carrière…) afin de maintenir l'employabilité des salariés seniors.

L'aménagement des fins de carrière à travers le passage à temps partiel ou des mesures spécifiques de formations (par exemple en informatique) est traité par 46 % des accords.

Le tutorat, prévu par 39 % des accords, est souvent présenté comme le moyen de renforcer la motivation des seniors tout en assurant une meilleure intégration des jeunes salariés.

Les dispositions relatives à l'emploi des seniors dans les accords de GPEC signés en 2008 (en % du nombre total d'accords)



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

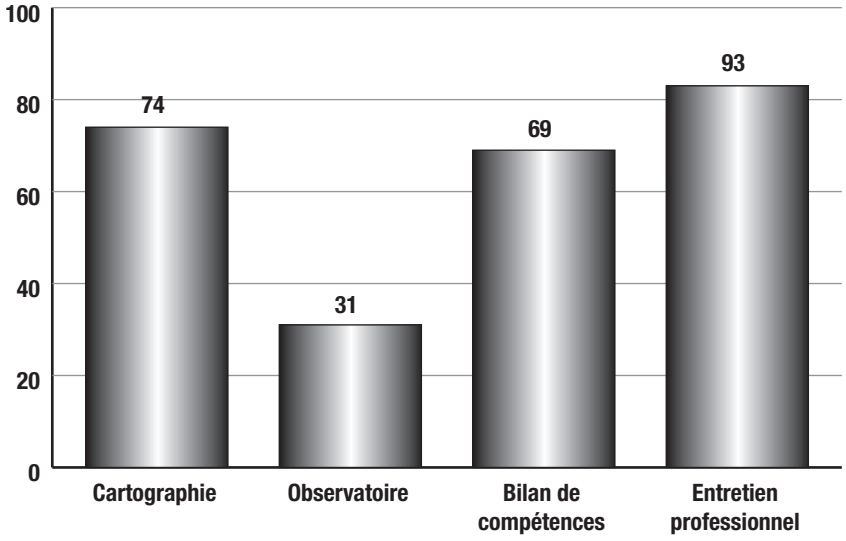
Les outils de gestion des ressources humaines

Les trois quarts des accords signés en 2008 prévoient des outils de diagnostic et d'analyse des métiers et des compétences présents dans l'entreprise.

En 2008, 74 % des accords prévoient la mise en place d'une cartographie et d'un référentiel des compétences. Ils étaient 40 % entre 2005 et 2007. Dans 31 % des accords, la cartographie est complétée par la mise en place d'un observatoire ou d'une commission GPEC ayant notamment pour but d'analyser les évolutions prévisibles des métiers et des compétences.

Alors que la moitié des accords signés entre 2005 et 2007 fixaient les modalités de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, plus de 83 % des accords signés en 2008 en précisent le contenu.

Les principaux outils RH prévus par les accords de GPEC signés en 2008 (en % du nombre total d'accords)



Source : ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi - DGEFP (mission FNE)

Les outils institués fin 2006 et la qualification des emplois menacés

La loi nº 2006-1770 du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social a institué le **congé de mobilité**. Il permet aux salariés volontaires de bénéficier d'un congé pour expérimenter de nouveaux métiers, sans attendre un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi, tout en bénéficiant d'un régime juridique protecteur et d'une rémunération minimale.

En 2007, 7 accords prévoyaient un congé de mobilité. En 2008, 15 accords de GPEC prévoient la mobilisation du congé de mobilité :

- La quasi-totalité de ces accords fixe les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité. Sa durée est très variable (de 5 à 12 mois) en fonction des accords mais s'établit en moyenne à 8 mois sachant que l'exonération de cotisation sociale prévue par le dispositif ne peut excéder 9 mois.
- Parmi ces accords, quatre fixent des indemnités versées ou une rémunération perçue en cours de congé plus avantageuses que celles prévues par la loi.
- Dans les accords analysés, le congé de mobilité est également proposé dans des accords de GPEC "à chaud" et réservé aux salariés ayant un emploi qualifié de menacé.

Le **régime social et fiscal favorable** aux indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC (jusqu'à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) est prévu dans 10 % des accords signés en 2008 (contre 6 % en 2007).

8 % des accords signés en 2008 vont également jusqu'à répertorier les emplois menacés. C'était le cas de 15 % des accords signés entre 2005 et 2007.

CONCLUSION

Certaines évolutions observées depuis le début de l'année 2007 se confirment en 2008 :

- Les accords négociés sont largement des accords "à froid" sans anticipation de menaces particulières sur les emplois (80 % des accords).
- Ils sont le plus souvent signés à l'unanimité (63 % des accords).
- Les accords traitent désormais en très grande majorité de l'information et de la consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise (86 % des accords).
- Le volet formation des accords continue de s'enrichir avec notamment la quasi-généralisation du DIF (77 % des accords) et de la VAE (76 %), ainsi que le développement des périodes de professionnalisation (32 %) et des passeports formation (30 %).
- Du fait de la typologie des accords de GPEC signés en 2008, les mesures favorisant les mobilités externes sont moins présentes : les accord de GPEC "à froid", traitant principalement de la mobilité interne, prennent le pas sur les accords "à tiède" et "à chaud" recourant principalement à la mobilité externe pour gérer la baisse des effectifs de l'entreprise.

Alors que la loi fait de la gestion des âges et du maintien en emploi des salariés expérimentés l'un des points devant être intégré dans un accord de GPEC, un accord sur deux signé en 2008 aborde la question des seniors dans l'entreprise. Cette proportion est stable par rapport à 2007.

L'appréciation de cette donnée est délicate dans la mesure où il est difficile de savoir si les entreprises ont par ailleurs signé des accords spécifiques sur l'emploi des seniors.

Il convient également de rappeler le rôle de la nouvelle pénalité sur la question de l'emploi des seniors dans l'entreprise. En effet, à compter du 1er janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés seront pénalisées financièrement à auteur de 1 % de leur masse salariale.

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'IDentifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux Officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur pour la période d'emploi de l'année 2007 (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, via l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'éditent les Journaux Officiels font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail (www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur à un salarié constitue l'une des caractéristiques du contrat de travail sur laquelle l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer à un salarié, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

ANNEXE 1 NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BDCC

ANNEXE 2 TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2007 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

ANNEXE 3 LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2008

ANNEXE 4 LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2008

ANNEXE 5 LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2008

ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)

Collecte des informations

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2008. Suite à la publication du décret nº 2006-568 du 17 mai 2006 modifiant les articles D.2231-2 à D.2231-7 du Code du travail, le dépôt des accords interprofessionnels et de branches, qui était effectué dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), est centralisé à la Direction générale du travail (DGT) depuis le 1er juin 2006. Les accords signés en 2008 et portés à la connaissance de la DGT avant le 27 mars 2009 sont pris en compte pour établir le bilan de la négociation collective.

Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires…), sa forme juridique (accord, avenant… voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte de rattachement, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé aux Journaux Officiels, qui en assurent la publication.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC
IDentifiant des Conventions Collectives.

N° de Brochure
numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOH
numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte :

AI accord interprofessionnel

AP accord professionnel

CC convention collective

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational (régional, départemental…) à un texte de base national

Niveau géographique :

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2007 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire[1]	Définitif	Provisoire	Définitif	Provisoire	Définitif
Textes nationaux	**43**	**47**	**621**	**680**	**664**	**727**
Accords interprofessionnels	1	1	18	18	19	19
Accords professionnels	37	41	51	65	88	106
Conventions collectives	5	5	552	597	557	602
Textes régionaux	**4**	**4**	**231**	**250**	**235**	**254**
Accords interprofessionnels	1	1	1	1	2	2
Accords professionnels	1	1	9	9	10	10
Conventions collectives	2	2	221	240	223	242
Textes départementaux/locaux	**10**	**13**	**129**	**138**	**139**	**151**
Accords interprofessionnels	3	6	2	3	5	9
Accords professionnels	3	3	0	0	3	3
Conventions collectives	4	4	127	135	131	139
TOTAL	**57**	**64**	**981**	**1 068**	**1 038**	**1 132**

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
(1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le bilan de la Négociation collective 2007.

ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2008

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension[1]
IDCC/TEXTES NATIONAUX				
2754	Cuisine magasins prestataires de services	*17/07/2008*	Brochure 3359	
2770	Édition phonographique	*30/06/2008*	Brochure 3361	
2785	Enchères publiques et commissaires priseurs	*17/12/2008*	Brochure 3363	
2717	Entreprises techniques services création évènement Remplace : Audio-vidéo Informatique (IDCC 1937) Remplace : Cinéma Laboratoires Sous-titrage (IDCC 2064)	*21/02/2008*	Brochure 3355	*21/10/2008*
2727	Omnipraticiens centres de santé miniers Remplace : Sécurité Sociale Minière Médecins Généralistes (IDCC 2604)	*23/01/2008*	Brochure 3358	
2728	Sucreries distilleries raffineries	*31/01/2008*	Brochure 3026	
IDCC	**TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX**			
2755	Métallurgie Belfort - Montbéliard Remplace : Métallurgie Belfort - Montbéliard (IDCC 82)	*25/07/2008*	Brochure 3362	
2700	Métallurgie de l'Oise Remplace : Métallurgie Oise Beauvais-Clermont (IDCC 1573) Remplace : Métallurgie Vallée de l'Oise (IDCC 2054)	*09/01/2008*	Brochure 3360	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)
(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2008

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension[1]
TEXTES NATIONAUX				
AI	**Modernisation marché du travail**	*11/01/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	*23/07/2008*
AI	**Stress au travail**	*02/07/2008*	*B.O. Heb 2009/2*	
AP	**Activités postales** *Égalité femmes - hommes*	*09/07/2008*	*B.O. Heb 2008/38*	
AP	**Activités postales** *Handicapés et emploi*	*09/07/2008*	*B.O. Heb 2008/38*	
AP	**Agents de recherches privées** *CPNEFP ARP*	*17/07/2008*	*B.O. Heb 2009/9*	
AP	**Audiovisuel** *Dispositions ordre social*	*21/02/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	*21/10/2008*
AP	**Biscuiterie chocolaterie** *Santé au travail*	*29/02/2008*	*B.O. Heb 2008/23* Brochure 3270	*07/01/2009*
AP	**Biscuiterie industries alimentaires** *Classification* Remplace : **Agroalimentaire Industries** *Classification de postes*	*04/11/2008*	*B.O. Heb 2009/7* Brochure 3270	
AP**	**BTP** *Plans épargne interentreprises*	*17/01/2008*	*B.O. Heb 2008/17* Brochure 3107	*09/10/2008*
AP*	**Caisse d'épargne** *Élections représentants personnel*	*14/03/2008*	*B.O. Heb 2008/23*	
AP**	**Caisse d'épargne** *Emploi des personnes handicapées*	*10/10/2008*	*B.O. Heb 2009/2*	
AP	**Caisse d'épargne** *Fusion CGR et CGP*	*10/06/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP*	**Caisse d'épargne** *Vote électronique*	*14/03/2008*	*B.O. Heb 2008/23*	
AP	**Caisses régionales minières** *GPEC*	*01/10/2008*	*B.O. Heb 2008/48*	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension[1]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	**Cinéma exploitation** *Formation professionnelle CDD*	*23/10/2008*	*B.O. Heb 2009/3* Brochure 3097	
AP	**Cinéma laboratoires** *Dispositions ordre social*	*21/02/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	*21/10/2008*
AP	**Commissaires priseurs** *Salaires au 01/01/2008*	*15/01/2008*	*B.O. Heb 2008/14* Brochure 3222	*02/06/2008*
AP	**Cuisine magasins prestataires** *Champ d'application*	*20/03/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP	**Diagnostic immobilier** *Champ d'application*	*30/06/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP	**Électriques et gazières industries** *CAMIEG*	*20/11/2008*	*B.O. Heb 2008/51*	
AP	**Électriques et gazières industries** *CMCAS*	*20/11/2008*	*B.O. Heb 2008/51*	
AP	**Électriques et gazières industries** *PERCO I*	*11/12/2008*	*B.O. Heb 2009/3*	
AP*	**Électriques et gazières industries** *Mise en place PERCO I*	*18/09/2008*	*B.O. Heb 2008/44*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Diversité des âges*	*21/02/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	
AP**	**Électriques et gazières industries** *Égalité professionnelle*	*24/04/2008*	*B.O. Heb 2008/26*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Mesures salariales*	*29/01/2008*	*B.O. Heb 2008/16*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Pension invalidité*	*24/04/2008*	*B.O. Heb 2008/26*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Plan épargne*	*29/05/2008*	*B.O. Heb 2008/39*	
AP*	**Électriques et gazières industries** *Prévoyance*	*19/06/2008*	*B.O. Heb 2008/32*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Prévoyance*	*27/11/2008*	*B.O. Heb 2009/1*	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension[1]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP*	**Électriques et gazières industries** *Primes indemnités*	*12/02/2008*	*B.O. Heb 2008/17*	
AP	**Électriques et gazières industries** *Retraite*	*21/02/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	
AP**	**Entreprise technique service** *Prévoyance*	*31/07/2008*	*B.O. Heb 2008/38*	*16/02/2009*
AP	**Esthétique cosmétique** *Champ d'application*	*29/10/2008*	*B.O. Heb 2009/6*	
AP	**Frêt ferroviaire** *Temps de travail*	*14/10/2008*	*B.O. Heb 2008/49*	
AP	**Handball masculin de première division**	*02/02/2008*	*B.O. Heb 2008/19* Brochure 3328	
AP	**Horlogerie-bijouterie** *Égalité professionnelle*	*20/03/2008*	*B.O. Heb 2008/22* Brochure 3240	*09/01/2009*
AP	**Industrie alimentaire produit exotique** *Prévoyance*	*29/02/2008*	*B.O. Heb 2008/24* Brochure 3092	*03/12/2008*
AP**	**Librairie** *Régime de prévoyance*	*29/01/2008*	*B.O. Heb 2008/15*	
AP**	**Librairie** *Régime de prévoyance*	*10/12/2008*	*B.O. Heb 2009/8*	
AP	**Librairie** *Salaires et primes*	*04/02/2008*	*B.O. Heb 2008/14*	*03/06/2008*
AP	**Librairie** *Salaires et primes*	*10/12/2008*	*B.O. Heb 2009/8*	
AP**	**Maroquinerie** *Fonds de professionnalisation aux CFA*	*06/05/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP	**Maroquinerie industries** *Salaires 2008*	*11/07/2008*	*B.O. Heb 2008/33* Brochure 3157	*16/10/2008*
AP**	**Papeterie fournitures** *Salaires et prime d'ancienneté*	*31/01/2008*	*B.O. Heb 2008/20* Brochure 3252	*22/07/2008*
AP	**Papeterie** *Salaires et primes d'ancienneté 2008*	*27/06/2008*	*B.O. Heb 2008/35*	*22/10/2008*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension[1]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	**Papiers cartons inter-secteurs** *Emploi des seniors*	*11/03/2008*	*B.O. Heb 2008/48* Brochure 3019	
AP	**Rugby** *Statut joueur entraîneur de fédérale 1*	*11/07/2008*	*B.O. Heb 2008/44* Brochure 3328	
AP	**Sanitaire sociale** *Formation professionnelle*	*31/03/2008*	*B.O. Heb 2008/44*	
AP	**Spectacle vivant évènement** *Ordre social*	*21/02/2008*	*B.O. Heb 2008/18*	*15/10/2008*
AP	**Spectacle vivant** *Formation professionnelle salariés CDD*	*30/06/2008*	*B.O. Heb 2008/37* Brochure 3277	*16/02/2009*
AP	**Spectacle vivant intermittents** *Apprentissage*	*01/11/2008*	*B.O. Heb 2008/49*	
AP	**Spectacle vivant** *Plafonds congés*	*25/03/2008*	*B.O. Heb 2008/24* Brochure 3277	
AP	**Spectacle vivant** *Politique contractuelle*	*24/06/2008*	*B.O. Heb 2008/40* Brochure 3268	*04/12/2008*
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
AI**	**Commerces Haute-Garonne** *Limitation d'ouverture*	*27/03/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP	**Magasins meubles Corrèze** *Fermeture dominicale*	*24/04/2008*	*B.O. Heb 2008/25*	*09/10/2008*
AP	**Musique écoles associatives Savoie** *Accord de méthode*	*17/03/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	
AP	**Musique écoles associatives Savoie** *Conditions d'emploi*	*27/05/2008*	*B.O. Heb 2008/34*	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2008

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
CCNE Pétrole industrie (1388)		**3001**	
salaires au 01/01/2009	*27/11/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Bâtiment ETAM (2609)		**3002**	
salaires au 01/02/2008 Alsace	*10/01/2008*		*BOH 2008/14*
n° 01 salaires minimaux au 01/02/2008 Basse-Normandie	*11/01/2008*		*BOH 2008/12*
salaires au 01/02/2008 Bourgogne	*11/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/02/2008 Franche-Comté	*15/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/07/2008 Picardie	*16/01/2008*		*BOH 2008/15*
salaires minimaux au 01/07/2008 Picardie	*16/01/2008*		*BOH 2008/36*
salaires au 01/02/2008 PACA	*17/01/2008*		*BOH 2008/10*
appointements minimaux (du 01/01/2008 au 30/06/2008) Rhône-Alpes	*21/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/02/2008 Rhône-Alpes	*21/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/02/2008 (hors Seine-et-Marne) Ile-de-France	*21/01/2008*		*BOH 2008/17*
salaires Champagne-Ardenne	*22/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/02/2008 Centre	*25/01/2008*		*BOH 2008/10*
salaires au 01/01/2008 Midi-Pyrénées	*28/01/2008*		*BOH 2008/15*
salaires et indemnités Languedoc-Roussillon	*28/01/2008*		*BOH 2008/18*
salaires minimaux au 01/02/2008 Bretagne	*28/01/2008*		*BOH 2008/25*
salaires appointements minimaux Pays de la Loire	*31/01/2008*		*BOH 2008/17*
salaires au 01/02/2008 Lorraine	*08/02/2008*		*BOH 2008/15*
n° 2 salaires au 01/10/2008 Basse-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/22*
salaires au 01/04/2008 Haute-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/27*
salaires au 01/05/2008 Auvergne	*28/04/2008*		*BOH 2008/22*
salaires minimaux au 01/07/2008 Poitou-Charentes	*02/07/2008*		*BOH 2008/30*
n° 1 accord du 28/04/2004 - astreintes Rhône-Alpes	*01/10/2008*		*BOH 2008/50*
salaires à partir du 01/01/2009 Haute-Normandie	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
salaires minimaux 2009 Seine-et-Marne	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
salaires au 01/01/2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
salaires au 01/01/2009 Franche-Comté	*15/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)		**3004**	
salaires minima au 01/07/2008	*08/04/2008*		*BOH 2008/22*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCNE	**Travaux publics ouvriers (1702)**		**3005**	
	zone indemnité petits déplacements Franche-Comté	*08/01/2008*		*BOH 2008/21*
	indemnités petits déplacements Lorraine	*09/01/2008*		*BOH 2008/12*
	indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
	salaires minima au 01/01/2008 Languedoc-Roussillon	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
	salaires minima au 01/01/2008 Lorraine	*23/01/2008*		*BOH 2008/14*
	salaires minima pour 2008 et indemnités Bourgogne	*12/02/2008*		*BOH 2008/17*
	indemnités petits déplacements Ain	*13/02/2008*		*BOH 2008/18*
	indemnité petits déplacements au 01/03/2008 Rhône	*05/03/2008*		*BOH 2008/19*
	indemnités petits déplacements 2009 Poitou-Charentes	*24/10/2008*		*BOH 2009/8*
	indemnités petits déplacements 2009 Drôme Ardèche	*17/11/2008*		*BOH 2009/9*
	barème minima pour 2009 Ile-de-France	*01/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements pour 2009 Ile-de-France	*01/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements Centre	*02/12/2008*		*BOH 2009/9*
	salaires minima pour 2009 Centre	*02/12/2008*		*BOH 2009/9*
	barème des minima pour l'année 2009 Nord - Pas-de-Calais	*05/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements 2009 Nord - Pas-de-Calais	*05/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements 2009 Bretagne	*08/12/2008*		*BOH 2009/11*
	barème des minima pour 2009 Languedoc-Roussillon	*10/12/2008*		*BOH 2009/6*
	indemnités petits déplacements 2009 Languedoc-Roussillon	*10/12/2008*		*BOH 2009/6*
	barème des minima au 01/01/2009 Champagne-Ardenne	*11/12/2008*		*BOH 2009/12*
	indemnités petits déplacements 2009 Champagne-Ardenne	*11/12/2008*		*BOH 2009/12*
	barème des minima pour 2009 Auvergne	*15/12/2008*		*BOH 2009/6*
	indemnités petits déplacements pour 2009 Auvergne	*15/12/2008*		*BOH 2009/6*
	barème des minima 2009 Poitou-Charentes	*16/12/2008*		*BOH 2009/8*
	barème des minima pour 2009 Alsace	*16/12/2008*		*BOH 2009/11*
	indemnités petits déplacements pour 2009 Alsace	*16/12/2008*		*BOH 2009/11*
	indemnités petits déplacements au 01/01/2009 Limousin	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
	salaires minima au 01/01/2009 Limousin	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE	**Travaux publics ETAM (2614)**		**3005 - III**	
	zone indemnité petits déplacements Franche-Comté	*08/01/2008*		*BOH 2008/21*
	indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
	salaires au 01/01/2008 Languedoc-Roussillon	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
	salaires minima au 01/01/2008 Lorraine	*23/01/2008*		*BOH 2008/14*
	salaires pour 2008 et primes Bourgogne	*12/02/2008*		*BOH 2008/17*
	indemnités petits déplacements 2009 Poitou-Charentes	*24/10/2008*		*BOH 2009/8*
	barème des minima pour 2009 Ile-de-France	*01/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements Centre	*02/12/2008*		*BOH 2009/9*
	salaires minima pour 2009 Centre	*02/12/2008*		*BOH 2009/9*
	barème des minima pour l'année 2009 Nord - Pas-de-Calais	*05/12/2008*		*BOH 2009/4*
	indemnités petits déplacements 2009 non sédentaire Nord - Pas-de-Calais	*05/12/2008*		*BOH 2009/4*
	barème des minima pour 2009 Bretagne	*08/12/2008*		*BOH 2009/11*
	indemnités petits déplacements 2009 Bretagne	*08/12/2008*		*BOH 2009/11*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
barème des minima pour 2009 Languedoc-Roussillon	*10/12/2008*		*BOH 2009/6*
barème des minima au 01/01/2009 Champagne-Ardenne	*11/12/2008*		*BOH 2009/12*
barème des minima pour 2009 Auvergne	*15/12/2008*		*BOH 2009/6*
indemnités petits déplacements pour 2009 Auvergne	*15/12/2008*		*BOH 2009/6*
barème des minima pour 2009 Poitou-Charentes	*16/12/2008*		*BOH 2009/8*
barème des minima pour 2009 Alsace	*16/12/2008*		*BOH 2009/11*
salaires au 01/01/2009 Limousin	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314)		**3007**	
n° 50 modification articles de la convention	*21/01/2008*		*BOH 2008/19*
CCNE Chaussures détaillants (733)		**3008**	
n° 60 salaires au 01/01/2008 employés	*14/01/2008*		*BOH 2008/17*
n° 61 salaires au 01/01/2008 cadres	*14/01/2008*		*BOH 2008/17*
n° 62 salaires au 01/09/2008 employés	*10/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 63 salaires au 01/09/2008 cadres	*10/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 64 régime de prévoyance	*06/10/2008*		*BOH 2008/47*
n° 65 annexe 1 - classifications des emplois	*06/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978)		**3010**	
salaires minima	*30/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Cordonnerie (1561)		**3015**	
n° 22 salaires au 01/07/2008	*01/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Bureaux d'études techniques (1486)		**3018**	
missions ADESATT paritarisme (annexe)	*27/03/2008*		*BOH 2008/26*
égalité professionnelle hommes femmes	*24/04/2008*		*BOH 2008/27*
gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)	*03/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 35 valeur du point ingénieurs et cadres	*12/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 36 minima conventionnelles ETAM	*12/09/2008*		*BOH 2008/43*
formation professionnelle	*23/10/2008*		*BOH 2008/49*
commission paritaire nationale emploi (CPNE)	*30/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)		**3020**	
n° 33 salaires au 01/04/2008	*16/01/2008*		*BOH 2008/12*
observatoire prospectif des métiers	*16/01/2008*		*BOH 2008/12*
n° 29 congés spéciaux (article 7-1)	*11/09/2008*		*BOH 2008/45*
n° 30 commission nationale d'interprétation	*11/09/2008*		*BOH 2008/45*
n° 31 période d'essai, indemnité de licenciement	*14/11/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Aéraulique installation entretien réparation (1412)		**3023**	
n° 1 à l'accord prévoyance du 27/03/2006	*22/01/2008*		*BOH 2008/25*
n° 42 remboursement frais salariés mandatés	*22/01/2008*		*BOH 2008/25*
n° 43 heures choisies	*16/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 44 salaires minima et primes	*02/07/2008*		*BOH 2008/36*
n° 45 chapitre X cadres et forfaits	*17/12/2008*		*BOH 2009/13*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Reprographie (706)		**3027**	
classification ouvriers	*05/03/2008*		*BOH 2008/20*
salaires à compter du 01/08/2008	*23/04/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)		**3029**	
salaires minima 2008 Cognac	*04/03/2008*		*BOH 2008/23*
n° 12 salaires minima au 01/09/2008	*05/08/2008*		*BOH 2008/38*
n° 44 compte épargne temps (CET)	*05/08/2008*		*BOH 2008/38*
CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (2567)		**3030**	
régime de prévoyance	*29/02/2008*		*BOH 2008/21*
CCNE Automobile services (1090)		**3034**	
travail dimanche des vendeurs 2008 Rennes	*09/01/2008*		*BOH 2008/17*
n° 1 travail dimanche pour 2008 Rennes	*28/07/2008*		*BOH 2008/39*
n° 51 heures supplémentaires	*29/05/2008*		*BOH 2008/30*
n° 52 salaires au 01/01/2009	*03/07/2008*		*BOH 2008/35*
RNQSA et RNC pour l'année 2009	*03/07/2008*		*BOH 2008/35*
n° 11 à l'accord prévoyance du 16/11/2000	*25/09/2008*		*BOH 2008/48*
n° 53 champ d'application	*25/09/2008*		*BOH 2008/48*
CCNE Céramique d'art personnel (1800)		**3035**	
salaires cadre au 01/04/2008	*11/03/2008*		*BOH 2008/22*
salaires ETAM au 01/04/2008	*11/03/2008*		*BOH 2008/22*
salaires ouvriers au 01/04/2008	*11/03/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Huissiers de justice (1921)		**3037**	
n° 29 modifications articles de la CC	*14/03/2008*		*BOH 2008/18*
n° 30 allocation fin carrière et valeur du point	*10/04/2008*		*BOH 2008/25*
n° 31 modifications dispositions régime CARCO	*10/04/2008*		*BOH 2008/25*
n° 32 école nationale procédure (statuts)	*23/04/2008*		*BOH 2008/29*
n° 33 salaires (valeur du point) au 01/05/2008	*23/04/2008*		*BOH 2008/25*
n° 34 définition des catégories et salaires	*03/12/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Bois scieries travail mécanique (158)		**3041**	
n° 13 à l'accord du 10/02/1992 - salaires	*04/03/2008*		*BOH 2008/32*
n° 14 à l'accord du 10/02/1992 - salaires 2009	*01/10/2008*		*BOH 2009/11*
n° 4 à l'accord du 01/03/2006 classification brosserie	*28/10/2008*		*BOH 2008/51*
salaires minima brosserie	*28/10/2008*		*BOH 2008/51*
désignation de l'OPCA - brosserie	*09/12/2008*		*BOH 2009/3*
CCNE Commerces de gros (573)		**3044**	
n° 2 à l'accord CPNEFP du 10/07/1997	*12/03/2008*		*BOH 2008/25*
CPNEFP (mandat)	*13/11/2008*		*BOH 2009/7*
salaires minima au 01/01/2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/7*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Caoutchouc industrie (45)		**3046**	
salaires minima	*11/01/2008*		*BOH 2008/7*
n° 1 à l'accord salaires du 11/01/2008	*30/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 1 à l'accord du 16/11/2006 - prorogation	*02/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)		**3047**	
salaires au 01/02/2008	*14/01/2008*		*BOH 2008/15*
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)		**3049**	
contingent heures supplémentaires	*24/01/2008*		*BOH 2008/17*
remboursement des frais modification article 5 CC	*19/09/2008*		*BOH 2008/51*
égalité hommes - femmes	*22/10/2008*		*BOH 2008/51*
épargne salariale	*22/10/2008*		*BOH 2008/51*
CCNE Verre miroiterie transformation négoce (1499)		**3050**	
salaires minimaux au 01/09/2008	*03/07/2008*		*BOH 2008/43*
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)		**3051**	
n° 1 à l'accord du 17/12/2007 - classifications	*24/11/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Pharmacie d'officine (1996)		**3052**	
modifications accord tarifs aides et remplacements	*30/01/2008*		*BOH 2008/19*
régime prévoyance personnel cadre	*30/01/2008*		*BOH 2008/23*
révision de la CC (classification)	*30/01/2008*		*BOH 2008/19*
modifications accord ARTT du 20/03/2000	*09/04/2008*		*BOH 2008/26*
avis commission interprétation DIF	*04/06/2008*		*BOH 2008/33*
frais d'équipement	*18/07/2008*		*BOH 2008/36*
salaires au 01/07/2008	*18/07/2008*		*BOH 2008/36*
avis commission interprétation	*24/09/2008*		*BOH 2009/5*
prévoyance personnel non cadre	*10/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Ameublement négoce (1880)		**3056**	
salaires minima au 01/01/2008	*18/01/2008*		*BOH 2008/15*
salaires 2008	*01/10/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Cuirs et peaux industrie (207)		**3058**	
56 s salaires au 01/07/2008	*08/07/2008*		*BOH 2008/39*
CCNE Meunerie (1930)		**3060**	
n° 27 formations FIMO FCOS	*06/03/2008*		*BOH 2008/26*
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710)		**3061**	
n° 1 classification des emplois	*16/06/2008*		*BOH 2008/31*
n° 2 salaires minima 2008-2010	*16/06/2008*		*BOH 2008/31*
n° 3 révision articles de la CC	*16/06/2008*		*BOH 2008/31*
salaires au 01/07/2008	*07/07/2008*		*BOH 2008/35*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Architecture entreprises (2332)		**3062**	
valeur du point au 01/01/2008 Poitou-Charentes	*10/01/2008*		*BOH 2008/14*
valeur du point 2008 Basse-Normandie	*11/01/2008*		*BOH 2008/14*
valeur du point au 01/01/2008 Haute-Normandie	*14/01/2008*		*BOH 2008/14*
salaires 2008 (valeur du point) Languedoc-Roussillon	*19/02/2008*		*BOH 2008/25*
valeur du point au 01/03/2008 Aquitaine	*18/03/2008*		*BOH 2008/22*
n°1 au régime frais de santé annexe Alsace-Moselle	*27/03/2008*		*BOH 2008/24*
valeur du point 2008 PACA	*27/03/2008*		*BOH 2008/19*
valeur du point année 2008 Rhône-Alpes	*27/03/2008*		*BOH 2008/19*
salaires à compter du 01/01/2009 Picardie	*29/10/2008*		*BOH 2009/3*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Franche-Comté	*12/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Centre	*12/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Bourgogne	*17/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Lorraine	*17/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Alsace	*25/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires 2009 Pays de la Loire	*01/12/2008*		*BOH 2009/8*
valeur du point à compter du 01/01/2009 Bretagne	*02/12/2008*		*BOH 2009/8*
salaires (valeur du point) au 01/01/2009 Ile-de-France	*04/12/2008*		*BOH 2009/3*
salaires 2009 (valeur du point) Haute-Normandie	*08/12/2008*		*BOH 2009/8*
salaires 2009 (valeur du point) Basse-Normandie	*11/12/2008*		*BOH 2009/8*
valeur du point à compter du 01/04/2009 Nord - Pas-de-Calais	*15/12/2008*		*BOH 2009/9*
valeur du point 2009 Auvergne	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
valeur du point à compter du 01/01/2009 Champagne-Ardenne	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
valeur du point à compter du 01/01/2009 Midi-Pyrénées	*18/12/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)		**3063**	
formation professionnelle	*27/02/2008*		*BOH 2008/33*
rémunérations minimales conventionnelles 2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/13*
CCNE Chaux industrie cadres (1119)		**3064**	
salaires au 01/03/2008 et au 01/07/2008	*19/03/2008*		*BOH 2008/24*
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178)		**3064**	
salaires au 01/03/2008 et au 01/07/2008	*19/03/2008*		*BOH 2008/24*
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177)		**3064**	
salaires au 01/03/2008 et 01/07/2008	*19/03/2008*		*BOH 2008/24*
CCNE Plasturgie (292)		**3066**	
salaires au 01/04/2008	*17/03/2008*		*BOH 2008/23*
n° 3 à l'accord du 09/02/1995 sur OPCA PLASTIFAF	*27/11/2008*		*BOH 2009/6*
salaires minima au 01/12/2008	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
CCNE Fourrure industrie (673)		**3067**	
n° 67 salaires minima au 01/09/2008	*11/07/2008*		*BOH 2008/46*
n° 68 salaires au 01/09/2008	*11/07/2008*		*BOH 2008/46*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Publicité (86)		**3073**	
certificats qualification professionnelle (CQP)	*29/01/2008*		*BOH 2008/17*
salaires au 01/07/2008	*15/05/2008*		*BOH 2008/28*
égalité professionnelle hommes - femmes	*18/12/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Blanchisserie interrégionale (2002)		**3074**	
égalité professionnelle femmes - hommes	*16/07/2008*		*BOH 2008/44*
CCNE Avocats salariés (1850)		**3078**	
n° 11 période d'essai	*12/09/2008*		*BOH 2008/45*
n° 12 indemnité de départ volontaire à la retraite	*12/09/2008*		*BOH 2008/48*
n° 10 salaires au 01/01/2009	*14/11/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000)		**3078**	
avis interprétation 2008-01 indemnité remplacement	*25/01/2008*		*BOH 2008/21*
n° 91 indemnité fin carrière	*12/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 92 période d'essai (article 10)	*24/10/2008*		*BOH 2008/50*
n° 93 régime de dépendance	*21/11/2008*		*BOH 2008/52*
n° 94 salaires minima au 01/01/2009	*21/11/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669)		**3079**	
appointements mensuels garantis 2008	*27/10/2008*		*BOH 2008/50*
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)		**3081**	
salaires au 01/03/2008 Région parisienne	*13/02/2008*		*BOH 2008/17*
salaires au 01/04/2008 Rhône-Alpes	*11/03/2008*		*BOH 2008/17*
salaires au 01/07/2008 Champagne-Ardenne	*09/06/2008*		*BOH 2008/37*
salaires minimaux au 01/06/2008 Basse-Normandie	*09/06/2008*		*BOH 2008/31*
salaires à compter du 01/09/2008 Aquitaine	*09/07/2008*		*BOH 2008/35*
n° 28 salaires au 01/07/2008 Bourgogne	*10/07/2008*		*BOH 2008/37*
n° 29 salaires au 01/08/2008 Languedoc-Roussillon	*30/07/2008*		*BOH 2008/37*
n° 49 salaires au 01/10/2008 Lorraine	*27/08/2008*		*BOH 2008/44*
salaires minimaux au 01/07/2008 Rhône-Alpes	*19/09/2008*		*BOH 2008/49*
salaires au 01/10/2008 Auvergne	*25/09/2008*		*BOH 2008/43*
salaires au 01/11/2008 Picardie	*06/10/2008*		*BOH 2008/46*
salaires au 01/11/2008 Région parisienne	*23/10/2008*		*BOH 2008/49*
salaires au 01/12/2008 Nord - Pas-de-Calais	*30/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 34 salaires au 01/11/2008 PACA-Corse	*03/11/2008*		*BOH 2008/49*
salaires au 01/01/2009 Pays de la Loire	*01/12/2008*		*BOH 2009/1*
salaires minimaux ouvriers (hors granit) Bretagne	*04/12/2008*		*BOH 2009/3*
salaires minimaux au 01/01/2009 Midi-Pyrénées	*12/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)		**3081**	
délibération CPNE certification professionnelle	*21/05/2008*		*BOH 2008/38*
classifications	*10/07/2008*		*BOH 2008/37*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135)		**3081**	
délibération CPNE certification professionnelle	*21/05/2008*		*BOH 2008/38*
classifications	*10/07/2008*		*BOH 2008/37*
n° 37 salaires minimaux au 01/11/2008	*24/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211)		**3081**	
classifications	*10/07/2008*		*BOH 2008/37*
n° 39 salaires (valeur du point) au 01/11/2008	*24/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Magasins grands populaires (2156)		**3082**	
classification professionnelle (annexe)	*31/03/2008*		*BOH 2008/24*
n° 1 dispositions article 14-2	*31/03/2008*		*BOH 2008/24*
CCNE Optique lunetterie de détail (1431)		**3084**	
modifications accord paritarisme du 08/12/2004	*06/03/2008*		*BOH 2008/29*
modifications article 4 CC	*06/03/2008*		*BOH 2008/29*
n° 3 à l'accord CPNEFP du 01/12/1998	*04/04/2008*		*BOH 2008/33*
salaires minima	*26/06/2008*		*BOH 2008/39*
à l'accord du 08/12/2004 - paritarisme	*04/12/2008*		*BOH 2009/7*
procédure d'habilitation - CQP	*04/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Transports routiers (16)		**3085**	
n° 3 à l'accord ARTT transport sanitaire du 04/05/2000	*16/01/2008*		*BOH 2008/15*
salaires (rémunérations conventionnelles)	*18/02/2008*		*BOH 2008/15*
clause de respiration professionnelle	*29/04/2008*		*BOH 2008/39*
n° 74 salaires annexe 4 au 01/05/2008	*19/05/2008*		*BOH 2008/24*
n° 82 salaires et primes annexe 3 au 01/05/2008	*19/05/2008*		*BOH 2008/24*
n° 84 salaires et primes annexe 2 au 01/05/2008	*19/05/2008*		*BOH 2008/24*
n° 98 rémunérations annexe 1 au 01/05/2008	*19/05/2008*		*BOH 2008/24*
déblocage droits participation (annexe 6)	*20/05/2008*		*BOH 2008/26*
modification des statuts CARCEPT prévoyance	*26/06/2008*		*BOH 2008/41*
règlement intérieur CARCEPT prévoyance	*26/06/2008*		*BOH 2008/41*
n° 53 frais de déplacements (annexe 1)	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 5 rémunérations (transport déménagement)	*08/07/2008*		*BOH 2008/30*
n° 2 salaires ambulanciers transport sanitaire	*27/10/2008*		*BOH 2008/50*
interprétation de l'avenant n° 94 du 13/12/2005	*17/12/2008*		*BOH 2009/13*
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		**3086**	
n° 4 salaires ouvriers ETAM	*23/04/2008*		*BOH 2008/30*
CCNE Immobilier (1527)		**3090**	
n° 39 annexe II - salaires	*15/05/2008*		*BOH 2008/35*
n° 40 salaire négociateur immobilier VRP	*15/05/2008*		*BOH 2008/35*
n° 41 champ d'application	*17/11/2008*		*BOH 2009/12*
observatoire prospectif métiers et qualifications	*17/11/2008*		*BOH 2009/12*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Cinéma exploitation (1307)		**3097**	
n° 41 salaires et primes	*17/01/2008*		*BOH 2008/20*
n° 42 salaires et primes 2008	*16/07/2008*		*BOH 2008/44*
CCNE Habillement industries (247)		**3098**	
s 50 rémunérations minimales	*07/01/2008*		*BOH 2008/15*
s 51 salaires 2008	*30/09/2008*		*BOH 2008/50*
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424)		**3099**	
salaires minima	*13/05/2008*		*BOH 2008/31*
CCNE Importation exportation commission courtage (43)		**3100**	
à l'accord ARTT du 07/06/2000	*17/03/2008*		*BOH 2008/25*
à l'avenant n° 3 à l'accord du 16/12/1994 - INTERGROS	*17/03/2008*		*BOH 2008/25*
à l'avenant n° 3 à l'accord du 19/12/1994 - FORCO	*17/03/2008*		*BOH 2008/25*
salaires au 01/07/2008	*02/07/2008*		*BOH 2008/35*
renouvellement accord du 23/11/2005 - négociation	*21/11/2008*		*BOH 2009/4*
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)		**3101**	
n° 7 salaires au 01/02/2008	*03/01/2008*		*BOH 2008/6*
n° 8 contingent annuel heures supplémentaires	*03/01/2008*		*BOH 2008/6*
n° 9 CQP technicien boucher (modifications)	*05/03/2008*		*BOH 2008/18*
n° 10 salaires au 01/06/2008	*20/05/2008*		*BOH 2008/25*
n° 11 modifications CQP vendeur vendeuse qualifié	*03/09/2008*		*BOH 2008/41*
n° 12 prévoyance obligatoire	*18/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747)		**3102**	
n° 19 salaires minimaux 01/09/2008	*04/09/2008*		*BOH 2008/52*
indemnités frais professionnels	*16/10/2008*		*BOH 2008/52*
mise en place astreintes	*16/10/2008*		*BOH 2008/52*
mise en place équipes de suppléance	*16/10/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Édition (2121)		**3103**	
travailleurs à domicile (annexe IV)	*17/01/2008*		*BOH 2008/14*
CCNE Pharmaceutique industrie (176)		**3104**	
frais logement, nourriture visiteurs médicaux	*30/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires minima au 01/02/2008	*30/01/2008*		*BOH 2008/15*
mise en place d'équipes de suppléance	*11/06/2008*		*BOH 2008/34*
emploi des personnes atteintes d'un handicap	*25/09/2008*		*BOH 2008/47*
cotisation soins de santé anciens salariés 2009	*04/11/2008*		*BOH 2008/48*
taux d'appel de cotisations - prévoyance 2009	*04/11/2008*		*BOH 2008/48*
conditions de l'appel d'offres prévoyance	*08/12/2008*		*BOH 2009/2*
prise en charge formation professionnelle 2009	*08/12/2008*		*BOH 2009/2*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Textile industrie (18)		**3106**	
égalité professionnelle femmes - hommes	*15/04/2008*		*BOH 2008/38*
n° 43 à l'annexe 4 salaires	*20/10/2008*		*BOH 2008/50*
n° 43 à l'annexe 5 salaires	*20/10/2008*		*BOH 2008/50*
n° 43 salaires	*20/10/2008*		*BOH 2008/50*
CCNE Chimie industrie (44)		**3108**	
salaires minima	*24/01/2008*		*BOH 2008/13*
à l'accord formation professionnelle 08/11/2004	*21/02/2008*		*BOH 2008/20*
financement DIF et professionnalisation	*21/02/2008*		*BOH 2008/20*
égalité professionnelle et salariale	*12/06/2008*		*BOH 2008/31*
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247)		**3110**	
salaires minima au 01/01/2009	*30/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089)		**3113**	
entretien professionnel bilan compétences	*26/03/2008*		*BOH 2008/26*
salaires (politique salariale 2008)	*26/03/2008*		*BOH 2008/26*
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)		**3114**	
régime de prévoyance (organisme gestionnaire)	*30/01/2008*		*BOH 2008/13*
révision classification annexe 3	*20/03/2008*		*BOH 2008/21*
salaires minima au 01/07/2008	*18/06/2008*		*BOH 2008/32*
CCNE Assurances agences générales personnel (2335)		**3115**	
égalité salariale hommes - femmes	*18/11/2008*		*BOH 2008/51*
n° 8 actualisation de la convention	*16/12/2008*		*BOH 2009/4*
n° 9 salaires au 01/01/2009	*16/12/2008*		*BOH 2009/4*
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)		**3117**	
n° 43 salaires au 01/08/2008 Région parisienne	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
salaires au 01/07/2008 Eure	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
salaires au 01/07/2008 Rhône	*25/09/2008*		*BOH 2008/44*
n° 3 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé	*09/04/2008*		*BOH 2008/24*
n° 4 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé	*03/06/2008*		*BOH 2008/27*
n° 91 salaires au 01/07/2008	*08/07/2008*		*BOH 2008/32*
n° 92 retraite (modifications)	*27/11/2008*		*BOH 2009/7*
n° 93 incapacité travail (modifications article 37)	*27/11/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Chaussures commerce détail succursales employés (468)		**3120**	
commission conciliation interprétation	*20/05/2008*		*BOH 2008/32*
modifications article 1 de la convention	*20/05/2008*		*BOH 2008/32*
égalité professionnelle salariale hommes - femmes	*01/07/2008*		*BOH 2008/32*
salaires minima pour 2008 (employés)	*01/07/2008*		*BOH 2008/32*
salaires minima pour 2008 (employés)	*23/09/2008*		*BOH 2008/47*
commission paritaire conciliation interprétation	*22/10/2008*		*BOH 2009/2*
modification de l'intitulé de la convention	*22/10/2008*		*BOH 2009/2*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536)		**3121**	
n° 2008/1 inaptitude conduite ou portage	*26/02/2008*		*BOH 2008/27*
régime de prévoyance	*26/02/2008*		*BOH 2008/27*
dialogue social et négociation paritaire	*26/03/2008*		*BOH 2009/8*
salaires minima au 01/05/2008	*24/04/2008*		*BOH 2008/30*
CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)		**3122**	
n° 67 annexe 4 - rémunérations au 01/06/2008	*10/06/2008*		*BOH 2008/36*
n° 71 annexe 3 - rémunérations au 01/06/2008	*10/06/2008*		*BOH 2008/36*
n° 73 annexe 1 - rémunérations au 01/06/2008	*10/06/2008*		*BOH 2008/36*
n° 73 annexe 2 - rémunérations au 01/06/2008	*10/06/2008*		*BOH 2008/36*
n° 68 annexe 4 - rémunération au 01/12/2008	*24/11/2008*		*BOH 2009/10*
n° 72 annexe 3 - rémunération au 01/12/2008	*24/11/2008*		*BOH 2009/10*
n° 74 annexe 1 - rémunérations au 01/12/2008	*24/11/2008*		*BOH 2009/10*
n° 74 annexe 2 - rémunération au 01/12/2008	*24/11/2008*		*BOH 2009/10*
CCNE Parfumerie esthétique (972)		**3123**	
salaires minima	*26/11/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Laitière industrie (112)		**3124**	
n° 12 à l'annexe 1 ter primes ancienneté	*04/07/2008*		*BOH 2008/33*
n° 27 à l'annexe 1 bis salaires au 01/07/2008	*04/07/2008*		*BOH 2008/33*
n° 39 à l'annexe 1 salaires minima au 01/07/2008	*04/07/2008*		*BOH 2008/33*
rémunérations conventionnelles au 01/07/2008	*04/07/2008*		*BOH 2008/33*
CCNE Charcutières industries (1586)		**3125**	
création CPNEFP	*11/03/2008*		*BOH 2008/21*
révision article 1 de la CC	*11/03/2008*		*BOH 2008/21*
salaires au 01/05/2008 et 01/07/2008	*16/04/2008*		*BOH 2008/23*
salaires minima au 01/07/2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/32*
emploi personnes handicapées	*07/11/2008*		*BOH 2009/2*
n° 1 à l'accord dialogue social du 11/04/2005	*07/11/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396)		**3127**	
salaires minima 2008 Bretagne Ouest Atlantique	*06/03/2008*		*BOH 2008/24*
n° 77 actualisation champ d'application	*28/02/2008*		*BOH 2008/21*
n° 78 salaires minima au 01/05/2008 et 01/07/2008	*28/02/2008*		*BOH 2008/20*
CCNE Jeux jouets industries (1607)		**3130**	
n° 31 salaires au 01/01/2009	*21/10/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)		**3131**	
clause de non concurrence	*17/04/2008*		*BOH 2008/39*
égalité professionnelle mixité des emplois	*04/07/2008*		*BOH 2008/39*
n° 80 salaires au 01/07/2008	*04/07/2008*		*BOH 2008/39*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Charcuterie de détail (953)		**3133**	
n° 116 salaires au 01/05/2008	*30/04/2008*		*BOH 2008/27*
n° 1 régime de prévoyance	*06/11/2008*		*BOH 2009/12*
CCNE Notariat (2205)		**3134**	
n° 11 bis rectificatif avenant n° 11 classifications	*10/01/2008*		*BOH 2008/9*
n° 12 salaires au 01/03/2008	*14/02/2008*		*BOH 2008/15*
n° 13 changement coefficient et classification	*14/02/2008*		*BOH 2008/15*
contrats de professionnalisation	*10/07/2008*		*BOH 2008/34*
n° 14 salaires - clause de sauvegarde	*30/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Cartonnage industrie (489)		**3135**	
n° 135 salaires minima professionnels au 01/02/2008	*24/01/2008*		*BOH 2008/13*
CCNE Journalistes (1480)		**3136**	
salaires au 01/02/2008	*28/01/2008*		*BOH 2008/50*
salaires journaliste nouveaux embauchés	*09/04/2008*		*BOH 2008/26*
salaires pour l'année 2008	*09/04/2008*		*BOH 2008/26*
salaires pour 2008 (presse spécialisée)	*16/06/2008*		*BOH 2008/42*
journalistes professionnels rémunérés à la pige	*07/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Sérigraphie industrie (614)		**3137**	
commission interprétation prime transport	*06/05/2008*		*BOH 2008/31*
référentiels CQP	*06/05/2008*		*BOH 2008/31*
salaires à compter du 01/01/2009	*10/12/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)		**3138**	
politique salariale 2008	*22/01/2008*		*BOH 2008/11*
salaires (reliure brochure dorure)	*26/09/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Ganterie de peau (354)		**3139**	
formation professionnelle	*06/05/2008*		*BOH 2008/51*
salaires au 01/07/2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/50*
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)		**3144**	
n° 70 salaires au 01/04/2008 (modification annexe 2)	*15/02/2008*		*BOH 2008/17*
n° 71 modifications de la CC	*15/02/2008*		*BOH 2008/37*
n° 72 annexe 2 salaires au 01/07/2008	*03/07/2008*		*BOH 2008/42*
n° 73 modification annexe 2 (salaires)	*06/10/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500)		**3148**	
CPNEFP	*05/02/2008*		*BOH 2008/20*
annexe 42/a salaires au 01/11/2008	*22/09/2008*		*BOH 2008/44*
CCNE Photographie professions (2162)		**3150**	
salaires minima et prime d'ancienneté	*15/07/2008*		*BOH 2008/39*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316)		**3151**	
n° 1 à l'accord formation professionnelle continue	*03/04/2008*		*BOH 2008/27*
n° 1 à l'accord prévoyance complémentaire	*03/04/2008*		*BOH 2008/27*
n° 49 salaires au 01/07/2008	*11/06/2008*		*BOH 2008/28*
CCNE Horlogerie (1044)		**3152**	
n° 41 annexe II salaires au 01/03/2008	*13/02/2008*		*BOH 2008/20*
régime de prévoyance	*13/02/2008*		*BOH 2008/20*
n° 14 heures supplémentaires	*15/04/2008*		*BOH 2008/35*
n° 42 à l'annexe II - salaires	*10/06/2008*		*BOH 2008/35*
CCNE Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174)		**3153**	
n° 1 à l'accord RTT du 05/09/2000	*28/02/2008*		*BOH 2008/20*
rémunérations à compter du 01/01/2008	*24/04/2008*		*BOH 2008/29*
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398)		**3154**	
n° 5 salaires minimaux	*07/05/2008*		*BOH 2008/28*
n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 6 salaires minimaux 2008	*18/09/2008*		*BOH 2008/48*
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533)		**3154**	
n° 5 salaires minimaux	*07/05/2008*		*BOH 2008/28*
n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 6 salaires minimaux 2008	*18/09/2008*		*BOH 2008/48*
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652)		**3154**	
n° 6 à l'accord sur les salaires minimaux	*07/05/2008*		*BOH 2008/28*
n° 1 révision accord ARTT 23/06/1999	*08/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 7 salaires minimaux 2008	*18/09/2008*		*BOH 2008/48*
CCNE Ameublement fabrication (1411)		**3155**	
mixité et égalité professionnelle femmes - hommes	*29/04/2008*		*BOH 2008/29*
contingent annuel heures supplémentaires	*17/09/2008*		*BOH 2008/47*
salaires au 01/10/2008	*17/09/2008*		*BOH 2008/44*
n° 2 à l'accord prévoyance du 26/04/2005	*18/11/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Déchet activités (2149)		**3156**	
n° 23 reprise personnels non cadres	*19/02/2008*		*BOH 2008/14*
n° 24 à l'accord du 13/12/2005	*19/02/2008*		*BOH 2008/14*
n° 25 salaires au 01/05/2008	*23/05/2008*		*BOH 2008/27*
CCNE Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802)		**3158**	
indemnité panier de nuit (modification article g 19)	*18/06/2008*		*BOH 2008/32*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Coiffure (2596)		**3159100**	
n° 11 frais de santé	*16/04/2008*		*BOH 2008/27*
n° 12 rémunérations 2008	*16/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 13 rémunération variable clause objectifs	*20/11/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Banque (2120)		**3161**	
élections prud'homales du 03/12/2008	*29/02/2008*		*BOH 2008/23*
à l'accord PEI du 07/07/2003	*22/04/2008*		*BOH 2008/27*
non discrimination par l'âge emploi séniors	*09/07/2008*		*BOH 2008/45*
salaires au 01/01/2009	*24/11/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Chaussure industrie (1580)		**3163**	
salaires au 01/01/2008 Pays de la Loire	*17/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires minima au 01/01/2008	*03/03/2008*		*BOH 2008/31*
adhésion CSNPO et CSNB	*07/07/2008*		*BOH 2008/52*
salaires ouvriers et employés au 01/07/2008	*06/10/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)		**3165**	
n° 56 salaires au 01/07/2008	*04/07/2008*		*BOH 2008/40*
CCNE Casinos (2257)		**3167**	
n° 8 emploi personnes handicapés	*14/03/2008*		*BOH 2008/21*
n° 10 indemnisation des salariés	*30/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 9 emploi des séniors	*30/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 11 rémunérations minimales mensuelles	*19/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Cabinets médicaux (1147)		**3168**	
n° 47 prévoyance (cahier des charges)	*09/01/2008*		*BOH 2008/15*
n° 48 salaires au 01/05/2008	*09/01/2008*		*BOH 2008/15*
n° 49 cahier des charges régime de prévoyance	*18/09/2008*		*BOH 2008/50*
CCNE Métreurs vérificateurs (1726)		**3169**	
n° 64 salaires au 01/01/2008	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
n° 64 salaires au 01/01/2008 Région parisienne	*16/01/2008*		*BOH 2008/10*
n° 5 à l'avenant n° 4 prévoyance	*12/03/2008*		*BOH 2008/21*
n° 12 classification	*25/06/2008*		*BOH 2008/30*
n° 65 salaires au 01/07/2008 Région parisienne	*25/06/2008*		*BOH 2008/30*
n° 65 salaires au 01/07/2008	*25/06/2008*		*BOH 2008/30*
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538)		**3170**	
n° 13 champ d'application (révision article 1)	*10/03/2008*		*BOH 2008/19*
n° 14 révision articles 15 ter et quater de la CC	*10/03/2008*		*BOH 2008/19*
n° 91 salaires et primes	*10/03/2008*		*BOH 2008/19*
CCNE Propreté entreprises (1810)		**3173**	
n° 7 à l'annexe classifications du 25/06/2002	*29/09/2008*		*BOH 2008/44*
salariés mis à disposition	*12/12/2008*		*BOH 2009/7*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Cinéma distribution employés et ouvriers (716)		**3174**	
salaires au 01/07/2008	*01/08/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)		**3174**	
salaires	*01/08/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Tourisme organismes (1909)		**3175**	
n° 5 formation professionnelle	*29/10/2008*		*BOH 2009/3*
n° 6 interprétation article 13 de la CC	*26/11/2008*		*BOH 2009/3*
valeur du point au 01/01/2009	*26/11/2008*		*BOH 2009/3*
CCNE Camping industrie (1618)		**3176**	
s 29 salaires au 01/03/2008 et 01/07/2008	*15/02/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Transport aérien personnel au sol (275)		**3177**	
n° 77 salaires conventionnels au 01/01/2008 prime au 01/07/2008	*30/04/2008*		*BOH 2008/22*
n° 78 refonte des codes NAF	*12/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 79 étude prévoyance - nettoyage des uniformes	*16/09/2008*		*BOH 2008/43*
prorogation de l'accord du 23/10/2007	*16/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 80 salaires minima au 01/10/2008	*25/09/2008*		*BOH 2008/43*
CCNE Exploitations frigorifiques (200)		**3178**	
n° 72 champ d'application	*29/01/2008*		*BOH 2008/20*
n° 73 salaires au 01/07/2008 et primes	*18/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534)		**3179**	
n° 70 champ d'application	*08/04/2008*		*BOH 2008/35*
n° 71 modification de l'avenant 62 - CQP	*08/04/2008*		*BOH 2008/35*
n° 72 indemnité départ retraite	*24/09/2008*		*BOH 2008/49*
n° 74 rémunération mensuelle	*24/09/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Particulier employeur salariés (2111)		**3180**	
formation professionnelle tout au long de la vie	*04/02/2008*		*BOH 2008/18*
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016)		**3181**	
n° 42 - salaires au 01/04/2008	*28/03/2008*		*BOH 2008/40*
CCNE Édition de musique employés (1194)		**3181**	
n° 29 salaires au 01/04/2008	*29/03/2008*		*BOH 2008/40*
CCNE Ports de plaisance (1182)		**3183**	
n° 70 valeur du point au 01/03/2008	*05/02/2008*		*BOH 2008/35*
CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075)		**3184**	
salaires minima 2008	*05/06/2008*		*BOH 2008/36*
salaires minima conventionnels 2008	*29/08/2008*		*BOH 2008/45*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Navigation de plaisance (1423)		**3187**	
n° 37 contrat professionnalisation	*21/02/2008*		*BOH 2008/16*
n° 38 salaires minima à l'annexe VI	*29/02/2008*		*BOH 2008/18*
CCNE HLM Sociétés anonymes et fondations personnels (2150)		**3190**	
n° 1 à l'accord du 27/11/2007 - rémunérations	*12/12/2008*		*BOH 2009/12*
n° 7 rémunérations minimales 2009	*12/12/2008*		*BOH 2009/12*
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		**3193**	
indemnités petits déplacements Lorraine	*09/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires (appointements minimaux) Rhône-Alpes	*09/01/2008*		*BOH 2008/11*
indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon	*10/01/2008*		*BOH 2008/18*
salaires minimaux Languedoc-Roussillon	*10/01/2008*		*BOH 2008/18*
indemnités petits déplacements Champagne-Ardenne	*11/01/2008*		*BOH 2008/11*
indemnités petits déplacements Franche-Comté	*15/01/2008*		*BOH 2008/16*
salaires au 01/01/2008 et 01/06/2008 Franche-Comté	*15/01/2008*		*BOH 2008/16*
indemnités petits déplacements Ain	*13/02/2008*		*BOH 2008/18*
indemnité petits déplacements au 01/03/2008 Rhône	*05/03/2008*		*BOH 2008/19*
indemnités petits déplacements et VR Haute-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/27*
n° 15 salaires au 01/05/2008 et au 01/10/2008 Basse-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/22*
salaires minima au 01/04/2008 Bretagne	*19/03/2008*		*BOH 2008/25*
salaires minima Lorraine	*26/03/2008*		*BOH 2008/19*
indemnités de petits déplacements 2008 Picardie	*24/04/2008*		*BOH 2008/37*
indemnités petits déplacements au 01/05/2008 Centre	*24/04/2008*		*BOH 2008/25*
salaires minimaux au 01/05/2008 Centre	*24/04/2008*		*BOH 2008/25*
indemnités petits déplacements au 01/06/2008 PACA Corse	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
prime de pénibilité au 01/06/2008 PACA Corse	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
salaires minimaux PACA Corse	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
indemnités petits déplacements 2008 Midi-Pyrénées	*13/05/2008*		*BOH 2008/26*
salaires minimaux au 01/05/2008 Midi-Pyrénées	*13/05/2008*		*BOH 2008/26*
salaires minimaux au 01/07/2008 Pays de la Loire	*21/05/2008*		*BOH 2008/30*
salaires au 01/09/2008 Champagne-Ardenne	*27/05/2008*		*BOH 2008/27*
indemnités repas et petits déplacements 2008 Auvergne	*23/06/2008*		*BOH 2008/28*
salaires minima au 01/07/2008 Auvergne	*23/06/2008*		*BOH 2008/28*
indemnités petits déplacements au 01/07/2008 Poitou-Charentes	*02/07/2008*		*BOH 2008/30*
salaires minimaux au 01/07/2008 Poitou-Charentes	*02/07/2008*		*BOH 2008/30*
n° 1 accord du 28/04/2004 - astreintes Rhône-Alpes	*01/10/2008*		*BOH 2008/50*
indemnités petits déplacements et VR 2009 Haute-Normandie	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 13 salaires au 01/01/2009 Haute-Normandie	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
prime d'outillage Picardie	*22/10/2008*		*BOH 2008/50*
salaires au 01/10/2008 Picardie	*22/10/2008*		*BOH 2008/49*
salaires au 01/10/2008 Picardie	*22/10/2008*		*BOH 2008/50*
indemnités petits déplacements 2009 Drôme-Ardèche	*17/11/2008*		*BOH 2009/9*
indemnités de petits déplacements 2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
primes conventionnelles et d'outillage 2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
salaires au 01/01/2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
indemnités petits déplacements 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
salaires 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
indemnités petits déplacements 2009 Franche-Comté	*15/12/2008*		*BOH 2009/11*
salaires minimaux 2009 Franche-Comté	*15/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)		**3196**	
champ application de la CC	*09/10/2008*		*BOH 2008/52*
salaires au 01/12/2008	*09/10/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)		**3205 - 1000**	
salaires au 01/01/2008	*09/01/2008*		*BOH 2008/10*
modification des dispositions prévoyance	*24/04/2008*		*BOH 2008/41*
salaires au 01/07/2008	*05/06/2008*		*BOH 2008/40*
CCNE Pâtisserie (1267)		**3215**	
n° 59 régime de prévoyance (rente éducation)	*15/01/2008*		*BOH 2008/13*
n° 60 régime prévoyance (cadres et non cadres)	*15/01/2008*		*BOH 2008/14*
n° 61 travail de nuit	*21/05/2008*		*BOH 2008/29*
n° 62 salaires au 01/06/2008	*21/05/2008*		*BOH 2008/28*
n° 63 épargne salariale (PEI et PERCO I)	*21/05/2008*		*BOH 2008/29*
CCNE Navigation libre personnel sédentaire (23)		**3216**	
n° 12 modifications diverses	*18/01/2008*		*BOH 2008/32*
n° 3 rémunérations minimales au 01/01/2008	*18/01/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Sociaux socio-culturels centres (1261)		**3218**	
n° 01-08 indemnités kilométriques	*07/02/2008*		*BOH 2008/15*
n° 02-08 salaires au 01/03/2008	*06/03/2008*		*BOH 2008/17*
n° 03-08 création CDI intermittent	*06/03/2008*		*BOH 2008/17*
n° 04-08 formation professionnelle	*06/03/2008*		*BOH 2008/17*
n° 05-08-fonds aide paritarisme	*22/04/2008*		*BOH 2008/24*
n° 06-08 champ d'application	*24/09/2008*		*BOH 2009/3*
n° 07-08 salaires	*24/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 08-08 titre de la convention	*19/11/2008*		*BOH 2009/7*
n° 09-08 prévoyance	*19/11/2008*		*BOH 2009/7*
n° 10-08 congés familiaux et exceptionnels	*19/11/2008*		*BOH 2009/7*
n° 11-08 formation professionnelle	*17/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278)		**3221**	
salaires minima à compter du 01/07/ 2008	*29/05/2008*		*BOH 2008/43*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)		**3224**	
n° 13 modification champ application	*18/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 14 organisation temps de travail	*18/06/2008*		*BOH 2008/37*
n° 27 annexe III salaires au 01/07/2008	*18/06/2008*		*BOH 2008/31*
n° 15 régime remboursement frais soins santé	*03/09/2008*		*BOH 2008/41*
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285)		**3226**	
révision de l'annexe D - prévoyance	*26/06/2008*		*BOH 2008/43*
n° 1 à l'avenant du 26/06/2008 prévoyance	*07/07/2008*		*BOH 2008/43*
CCNE Récupération industries et commerces (637)		**3228**	
apprentissage et fonds professionnalisation	*09/04/2008*		*BOH 2008/27*
contingent heures supplémentaires	*09/04/2008*		*BOH 2008/26*
prévoyance	*09/04/2008*		*BOH 2008/27*
apprentissage et fonds professionnalisation	*11/06/2008*		*BOH 2008/33*
salaires au 01/10/2008	*08/09/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606)		**3232**	
salaires 2009	*21/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405)		**3233**	
n° 5 annexe légumes frais - salaires au 01/02/2008	*13/02/2008*		*BOH 2008/25*
n° 11 salaires au 01/05/2008	*16/05/2008*		*BOH 2008/23*
modification annexe 3 - prévoyance	*12/09/2008*		*BOH 2009/4*
annexes 3 et 4 - taux d'appel cotisation 2009	*17/10/2008*		*BOH 2009/4*
n° 12 salaires au 01/10/2008	*17/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Enseignement privé à distance (2101)		**3235**	
n° 14 révision des salaires	*04/07/2008*		*BOH 2008/40*
CCNE Céramiques industries (1558)		**3238**	
décision de la CPNE sur l'apprentissage	*15/04/2008*		*BOH 2008/30*
financement des CFA	*15/04/2008*		*BOH 2008/29*
n° 39 salaires mensuels conventionnels 2008	*21/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)		**3240**	
n° 17 à l'article 37 prime ancienneté	*20/03/2008*		*BOH 2008/22*
n° 18 à l'article 38 prime fin d'année	*20/03/2008*		*BOH 2008/22*
n° 2 à l'accord ARTT du 27/04/1999	*20/03/2008*		*BOH 2008/22*
n° 13 salaires (annexe III)	*30/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483)		**3241**	
avis interprétatif accord prévoyance 19/03/2003	*10/04/2008*		*BOH 2008/32*
interprétation accord du 19/03/2003 - prévoyance	*27/11/2008*		*BOH 2009/8*
n° 2 accord 19/03/2003 - mutualisation des risques	*27/11/2008*		*BOH 2009/8*
à l'accord révision du 17/06/2004	*15/12/2008*		*BOH 2009/13*
n° 3 à l'accord prévoyance du 19/03/2003	*15/12/2008*		*BOH 2009/13*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492)		**3242**	
n° 24 indemnité de panier de nuit au 01/02/2008	*05/02/2008*		*BOH 2008/23*
CCNE Poissonnerie (1504)		**3243**	
n° 64 modifications avenant n° 48 prévoyance	*17/01/2008*		*BOH 2008/18*
n° 65 heures supplémentaires	*29/02/2008*		*BOH 2008/18*
n° 66 salaires au 01/01/2009	*12/11/2008*		*BOH 2009/1*
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)		**3244**	
n° 84 régime complémentaire frais santé	*28/04/2008*		*BOH 2008/25*
n° 85 salaires	*01/07/2008*		*BOH 2008/28*
CCNE Restauration rapide (1501)		**3245**	
n° 41 minima conventionnels	*18/07/2008*		*BOH 2008/35*
CCNE Animation (1518)		**3246**	
n° 111 conditions maintien de salaires	*27/02/2008*		*BOH 2008/17*
n° 114 prévoyance	*27/02/2008*		*BOH 2008/17*
n° 115 interprétation de la mensualisation	*27/02/2008*		*BOH 2008/17*
n° 116 retraite complémentaire	*27/02/2008*		*BOH 2008/17*
n° 117 droit individuel à la formation (DIF)	*09/06/2008*		*BOH 2008/30*
n° 118 recrutement (modifications article 4.1 CC)	*15/09/2008*		*BOH 2008/42*
n° 119 relatif au départage	*15/09/2008*		*BOH 2008/42*
n° 120 compte épargne temps (CET)	*15/09/2008*		*BOH 2008/42*
n° 121 relatif à l'annexe 2 de la convention	*17/12/2008*		*BOH 2009/5*
n° 122 relatif au CDII (modification article 4.7.1)	*17/12/2008*		*BOH 2009/5*
n° 123 indemnités licenciement	*17/12/2008*		*BOH 2009/5*
n° 124 période d'essai	*17/12/2008*		*BOH 2009/5*
n° 125 salaires minima	*17/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513)		**3247**	
n° 23 salaires minima au 01/05/2008	*27/02/2008*		*BOH 2008/18*
droit syndical et institutions représentatives	*19/06/2008*		*BOH 2008/35*
n° 4 à l'accord du 05/12/2001 - prévoyance	*01/10/2008*		*BOH 2009/7*
n° 24 salaires au 01/10/2008	*27/10/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Promotion construction (1512)		**3248**	
n° 1 à l'accord PEI PERCO du 01/06/2005	*10/09/2008*		*BOH 2008/43*
n° 24 salaires minima au 01/07/2008	*09/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCNE Formation organismes (1516)		**3249**	
conditions d'emplois salariés	*14/02/2008*		*BOH 2008/21*
modifications accord prévoyance du 03/07/1992	*16/09/2008*		*BOH 2009/8*
reconduction institution prévoyance	*13/10/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495)		**3250**	
n° 23 indemnité de panier de nuit au 01/02/2008	*05/02/2008*		*BOH 2008/23*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Commerce détail non alimentaire (1517)		**3251**	
n° 16 salaires minima	*03/04/2008*		*BOH 2008/23*
classification des emplois	*05/06/2008*		*BOH 2008/39*
n° 2 à l'accord formation professionnelle du 29/11/2004	*05/06/2008*		*BOH 2008/39*
n° 17 salaires minima	*16/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)**		**3252**	
modifications de la convention	*15/01/2008*		*BOH 2009/11*
période d'essai, maladie, licenciement	*15/01/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Boyauderie (1543)		**3253**	
n° 14 rémunérations minimales au 01/10/2008	*26/09/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993)		**3254**	
modifications article 33 ancienneté	*30/05/2008*		*BOH 2008/29*
accord de mise en place paritarisme négociation	*27/06/2008*		*BOH 2008/32*
paritarisme financement négociation	*27/06/2008*		*BOH 2008/32*
CCNE Cabinets dentaires (1619)		**3255**	
modifications accord ARTT	*07/03/2008*		*BOH 2008/21*
prime exceptionnelle	*07/03/2008*		*BOH 2008/21*
grille des salaires	*19/06/2008*		*BOH 2008/32*
modification article 2.5.1.1 annexe 1 titre II	*19/06/2008*		*BOH 2008/32*
modifications article 2.5.1 annexe 1 titre II	*05/12/2008*		*BOH 2009/6*
salaires au 01/01/2009	*05/12/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589)		**3256**	
n° 20 prévoyance (modifications)	*24/01/2008*		*BOH 2008/21*
n° 21 à l'annexe II - salaires	*10/04/2008*		*BOH 2008/30*
n° 22 à l'annexe II - salaires	*15/05/2008*		*BOH 2008/27*
n° 22 bis à l'annexe II - salaires	*15/05/2008*		*BOH 2008/35*
n° 23 à l'annexe III durée aménagement du travail	*15/05/2008*		*BOH 2008/29*
n° 24 annexe II - salaires au 01/07/2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/38*
n° 24 bis à l'annexe II - salaires	*09/07/2008*		*BOH 2008/36*
n° 25 à l'accord RTT du 27/1/2000 secteur marée	*09/07/2008*		*BOH 2008/38*
CCNE Bourse (1601)		**3257**	
salaires au 01/01/2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/8*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCNE	**Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)**		**3258**	
	indemnités petits déplacements Lorraine	*09/01/2008*		*BOH 2008/16*
	salaires (appointements minimaux) Rhône-Alpes	*09/01/2008*		*BOH 2008/11*
	indemnités petits déplacements Languedoc-Roussillon	*10/01/2008*		*BOH 2008/18*
	salaires minimaux Languedoc-Roussillon	*10/01/2008*		*BOH 2008/18*
	indemnités petits déplacements Champagne-Ardenne	*11/01/2008*		*BOH 2008/11*
	indemnités petits déplacements Franche-Comté	*15/01/2008*		*BOH 2008/16*
	salaires au 01/01/2008 et 01/06/2008 Franche-Comté	*15/01/2008*		*BOH 2008/16*
	indemnités petits déplacements Ain	*13/02/2008*		*BOH 2008/18*
	indemnité petits déplacements au 01/03/2008 Rhône	*05/03/2008*		*BOH 2008/19*
	indemnités petits déplacements et VR Haute-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/27*
	n° 15 salaires au 01/05/2008 et au 01/10/2008 Basse-Normandie	*06/03/2008*		*BOH 2008/22*
	salaires minima au 01/04/2008 Bretagne	*19/03/2008*		*BOH 2008/25*
	salaires minima Lorraine	*26/03/2008*		*BOH 2008/19*
	indemnités de petits déplacements 2008 Picardie	*24/04/2008*		*BOH 2008/37*
	indemnités petits déplacements au 01/06/2008 PACA	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
	prime de pénibilité au 01/06/2008 PACA	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
	salaires minimaux PACA	*30/04/2008*		*BOH 2008/26*
	indemnités petits déplacements 2008 Midi-Pyrénées	*13/05/2008*		*BOH 2008/26*
	salaires minimaux au 01/05/2008 Midi-Pyrénées	*13/05/2008*		*BOH 2008/26*
	salaires minimaux au 01/07/2008 Pays de la Loire	*21/05/2008*		*BOH 2008/30*
	salaires au 01/09/2008 Champagne-Ardenne	*27/05/2008*		*BOH 2008/27*
	indemnités petits déplacements Auvergne	*23/06/2008*		*BOH 2008/28*
	salaires minima au 01/07/2008 Auvergne	*23/06/2008*		*BOH 2008/28*
	indemnités petits déplacements au 01/07/2008 Poitou-Charentes	*02/07/2008*		*BOH 2008/30*
	salaires minimaux au 01/07/2008 Poitou-Charentes	*02/07/2008*		*BOH 2008/30*
	indemnités petits déplacements au 01/10/2008 Centre	*16/09/2008*		*BOH 2008/43*
	salaires minimaux au 01/10/2008 Centre	*16/09/2008*		*BOH 2008/43*
	n° 1 accord du 28/04/2004 - astreintes Rhône-Alpes	*01/10/2008*		*BOH 2008/50*
	indemnités petits déplacements et VR 2009 Haute-Normandie	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
	n° 13 salaires au 1er janvier 2009 Haute-Normandie	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
	prime d'outillage Picardie	*22/10/2008*		*BOH 2008/50*
	salaires au 1er octobre 2008 Picardie	*22/10/2008*		*BOH 2008/50*
	indemnités petits déplacements 2009 Drôme-Ardèche	*17/11/2008*		*BOH 2009/9*
	indemnités de petits déplacements 2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
	primes conventionnelles et d'outillage 2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
	salaires au 01/01/2009 Limousin	*27/11/2008*		*BOH 2009/3*
	indemnités petits déplacements 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
	salaires 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
	indemnités petits déplacements 2009 Franche-Comté	*15/12/2008*		*BOH 2009/11*
	salaires minimaux 2009 Franche-Comté	*15/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE	**Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605)**		**3260**	
	revalorisation salariale au 01/01/2008	*24/01/2008*		*BOH 2008/10*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Pharmaceutique répartition (1621)		**3262**	
salaires au 01/02/2008	*14/03/2008*		*BOH 2008/21*
priorités et actions de formation	*20/06/2008*		*BOH 2008/38*
classifications	*22/09/2008*		*BOH 2008/44*
CCNE Lin rouissage teillage (1659)		**3264**	
n° 20 salaires au 01/07/2008	*10/07/2008*		*BOH 2009/11*
assurance complémentaire frais de santé	*17/10/2008*		*BOH 2009/11*
mise en place d'un régime de prévoyance	*17/10/2008*		*BOH 2009/11*
n° 20 emploi des séniors	*17/10/2008*		*BOH 2009/11*
CCNE Assurances sociétés (1672)		**3265**	
rémunérations minimales pour 2008	*22/04/2008*		*BOH 2008/35*
modification des statuts de l'ASARPA	*30/04/2008*		*BOH 2008/50*
réforme des statuts de la CREPPSA	*30/04/2008*		*BOH 2009/8*
régime d'assurance maladie des allocataires	*18/06/2008*		*BOH 2008/37*
CREPSA - RPP fermé et RAMA	*20/10/2008*		*BOH 2009/8*
élections prud'homales du 03/12/2008	*04/11/2008*		*BOH 2009/3*
CCNE Assurances sociétés inspection (1679)		**3267**	
rémunérations minimales pour l'année 2008	*29/04/2008*		*BOH 2008/35*
CCNE Théâtres privés (951)		**3268**	
salaires au 01/04/2008	*21/04/2008*		*BOH 2008/23*
annexe personnel technique	*01/07/2008*		*BOH 2008/38*
grilles des salaires au 01/10/2008	*21/10/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Pompes funèbres (759)		**3269**	
contingent heures supplémentaires	*17/03/2008*		*BOH 2008/21*
salaires au 01/01/2008	*17/03/2008*		*BOH 2008/21*
travail de nuit (révision)	*17/03/2008*		*BOH 2008/21*
égalité professionnelle	*25/09/2008*		*BOH 2008/44*
indemnités départ retraite	*25/09/2008*		*BOH 2008/44*
salaires minimaux au 01/01/2009	*25/09/2008*		*BOH 2008/44*
CCNE Biscotteries chocolateries entremets industries (2410)		**3270**	
régime de prévoyance	*29/02/2008*		*BOH 2008/20*
modifications champ application	*01/04/2008*		*BOH 2008/24*
salaires au 01/07/2008	*19/06/2008*		*BOH 2008/38*
salaires au 01/01/2009	*18/12/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Jardineries graineteries (1760)		**3272**	
modification formation professionnelle	*12/06/2008*		*BOH 2008/35*
salaires au 01/09/2008	*10/07/2008*		*BOH 2008/36*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Manutention portuaire (1763)		**3273**	
n° 27 salaires au 01/01/2008 Bordeaux	*21/01/2008*		*BOH 2008/11*
n° 28 embauches et jour RTT Bordeaux	*29/02/2008*		*BOH 2008/34*
mise en place gratification annuelle	*29/04/2008*		*BOH 2008/29*
n° 1 à l'accord CQP du 19/12/2006	*29/04/2008*		*BOH 2008/29*
cadre interbranches portant réforme portuaire	*30/10/2008*		*BOH 2008/48*
négociation annuelle des salaires de place 2008 Port Montoir Saint-Nazaire	*30/10/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)		**3275**	
n° 26 révision champ d'application	*11/07/2008*		*BOH 2008/35*
n° 26 bis révision champ application	*03/10/2008*		*BOH 2008/47*
n° 27 droits à formation des salariés en CDD	*21/11/2008*		*BOH 2009/2*
n° 28 égalité professionnelle	*21/11/2008*		*BOH 2009/2*
n° 29 rémunération conventionnelle	*12/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794)		**3276**	
salaires au 01/04/2008	*02/04/2008*		*BOH 2008/21*
salaires RMMG 2008	*01/10/2008*		*BOH 2008/47*
valeur du point au 01/10/2008	*01/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310)		**3277**	
annexe salaires 2008-2009	*26/11/2008*		*BOH 2009/12*
CCNE Artistes interprètes télévision émissions (1734)		**3278**	
salaires au 01/01/2009	*23/12/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Assistance sociétés (1801)		**3279**	
n° 21 salaires au 01/05/2008	*23/05/2008*		*BOH 2008/27*
CCNE Ciments industrie cadres (363)		**3280**	
salaires et prime de vacances au 01/04/2008	*31/03/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Ciments industrie fabrication ETDAM (833)		**3280**	
salaires et prime de vacances au 01/04/2008	*31/03/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Ciments industrie fabrication ouvriers (832)		**3280**	
salaires et prime de vacances au 01/04/2008)	*31/03/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)		**3282**	
n° 29 salaires et heures supplémentaires	*25/03/2008*		*BOH 2008/23*
n° 30 classification (modification annexe 1)	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*
n° 31 période d'essai (modification article 16)	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*
n° 32 indemnités licenciement (modification article 51)	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*
n° 33 heures supplémentaires	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*
n° 34 valeur du point	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*
n° 35 formation professionnelle	*06/10/2008*		*BOH 2008/48*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Golf (2021)		**3283**	
n° 40 champ d'application	*02/04/2008*		*BOH 2008/23*
n° 41 prévoyance	*17/09/2008*		*BOH 2008/49*
n° 42 droit individuel à la formation (DIF)	*17/11/2008*		*BOH 2009/3*
CCNE Radiodiffusion (1922)		**3285**	
classification et salaires	*05/12/2008*		*BOH 2009/7*
salaires (journalistes)	*05/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982)		**3286**	
salaires minima	*13/11/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944)		**3288**	
n° 10 transfert du personnel	*28/05/2008*		*BOH 2008/32*
n° 9 salaires au 01/01/2008 et primes	*28/05/2008*		*BOH 2008/32*
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979)		**3292**	
n° 5 salaires	*15/04/2008*		*BOH 2008/22*
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)		**3293**	
n° 2 à la CC modifications diverses	*28/02/2008*		*BOH 2008/20*
rémunérations à compter du 01/01/2008	*24/04/2008*		*BOH 2008/29*
CNPEF pilote de croisière de courte durée	*18/06/2008*		*BOH 2009/10*
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)		**3294**	
n° 2008-01 intégration d'un CQP	*10/06/2008*		*BOH 2008/39*
n° 2008-02 champ d'application	*10/06/2008*		*BOH 2008/39*
n° 2008-03 salaires et primes 2008	*10/06/2008*		*BOH 2008/39*
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951)		**3295**	
n° 28 salaire brut minimum article 12.10 titre XII	*17/06/2008*		*BOH 2009/9*
n° 29 capital fin de carrière	*17/06/2008*		*BOH 2008/33*
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060)		**3297**	
n° 6 indemnisation participation aux négociations	*23/09/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Thermalisme (2104)		**3298**	
n° 15 classification et salaires	*09/07/2008*		*BOH 2008/37*
CCNE Mutualité (2128)		**3300**	
politique salariale 2008	*31/05/2008*		*BOH 2008/27*
politique salariale au titre de l'année 2009	*02/12/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098)		**3301**	
engagement négociations	*18/03/2008*		*BOH 2008/23*
prise en charge	*18/03/2008*		*BOH 2008/23*
n° 5 à l'accord prévoyance du 13/08/1999	*01/04/2008*		*BOH 2008/23*
avis interprétatif n° 16 article 2 CC	*29/04/2008*		*BOH 2008/31*
salaires	*19/05/2008*		*BOH 2008/30*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCNE	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)**		**3302**	
	n° 7 classification	*26/03/2008*		*BOH 2008/21*
	n° 8 salaires minimaux	*16/05/2008*		*BOH 2008/25*
	n° 9 GPEC	*17/11/2008*		*BOH 2008/51*
CCNE	**Télécommunications (2148)**		**3303**	
	salaires minima	*01/02/2008*		*BOH 2008/15*
	à l'accord salaires du 01/02/2008	*04/04/2008*		*BOH 2008/22*
	dépenses fonctionnement CFA	*04/04/2008*		*BOH 2008/22*
	stagiaires	*03/10/2008*		*BOH 2008/51*
	modification accord observatoire du 12/04/2002	*28/11/2008*		*BOH 2009/4*
CCNE	**Missions locales et PAIO (2190)**		**3304**	
	n° 29 valeur du point au 01/01/2008	*30/01/2008*		*BOH 2008/16*
	n° 30 extension du champ application de la CC	*06/06/2008*		*BOH 2008/31*
	n° 31 bénéficiaires garanties prévoyance éducation	*17/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCNE	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)**		**3305**	
	n° 21 salaires	*31/01/2008*		*BOH 2008/11*
	n° 22 salaires	*25/04/2008*		*BOH 2008/24*
	n° 23 égalité professionnelle	*12/06/2008*		*BOH 2008/34*
	n° 24 qualifications professionnelles	*17/07/2008*		*BOH 2008/38*
	n° 25 travail à temps partiel	*17/07/2008*		*BOH 2008/40*
	n° 26 salaires au 01/03/2009	*05/11/2008*		*BOH 2009/8*
	n° 27 absences en cas de décès du conjoint	*05/11/2008*		*BOH 2009/9*
	n° 28 GPEC	*13/11/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE	**Hospitalisation privée (2264)**		**3307**	
	n° 1 salaires à l'annexe du 10/12/2002	*16/01/2008*		*BOH 2008/15*
	n° 19-2008 1er mai et ascension pour 2008	*05/02/2008*		*BOH 2008/27*
	n° 2 salaires à l'annexe du 10/12/2002	*06/02/2008*		*BOH 2008/18*
	n° 12 jours fériés	*11/04/2008*		*BOH 2008/25*
	n° 13 repos supplémentaires et 1er mai	*11/04/2008*		*BOH 2008/25*
	n° 21 bas salaires	*10/12/2008*		*BOH 2009/8*
	n° 14 grille de classification - annexe	*18/12/2008*		*BOH 2009/12*
	n° 20 recodification de la CC	*18/12/2008*		*BOH 2009/8*
CCNE	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)**		**3309**	
	égalité professionnelle hommes - femmes	*26/02/2008*		*BOH 2008/22*
	n° 12 modifications avenant 5 formation professionnelle	*26/02/2008*		*BOH 2008/22*
	n° 13 modifications annexe IV préavis des cadres	*26/02/2008*		*BOH 2008/22*
	n° 14 salaires et primes	*31/03/2008*		*BOH 2008/23*
	n° 15 gratification annuelle	*31/03/2008*		*BOH 2008/23*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Quincaillerie commerces cadres (731)		**3311**	
égalité professionnelle et salariale	*05/02/2008*		*BOH 2008/20*
formation professionnelle handicapés	*25/06/2008*		*BOH 2008/42*
promotion diversité égalité des chances	*18/09/2008*		*BOH 2008/45*
salaires conventionnels minima	*24/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Quincaillerie commerces employés (1383)		**3311**	
égalité professionnelle et salariale	*05/02/2008*		*BOH 2008/20*
formation professionnelle handicapés	*25/06/2008*		*BOH 2008/42*
promotion diversité égalité des chances	*18/09/2008*		*BOH 2008/45*
salaires conventionnels minima	*24/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Production de films d'animation (2412)		**3314**	
n° 2 modifications diverses	*28/01/2008*		*BOH 2008/20*
CCNE Distribution directe entreprises (2372)		**3316**	
n° 12 indemnités kilométriques des distributeurs	*11/06/2008*		*BOH 2008/34*
n° 13 salaires (rémunérations minimales)	*02/07/2008*		*BOH 2008/36*
CCNE Chaînes thématiques (2411)		**3319**	
salaires au 01/01/2009	*10/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCNE Coopération maritime salariés non navigants (2494)		**3326**	
n° 4 modifications diverses	*26/11/2008*		*BOH 2009/2*
CCNE Cynégétiques structures associatives personnels (2697)		**3327**	
n° IV à la CC (rémunération)	*22/05/2008*		*BOH 2008/32*
CCNE Sport (2511)		**3328**	
n° 26 droit individuel à la formation (DIF)	*21/04/2008*		*BOH 2008/32*
n° 27 annexe 1 de la CC relative aux CQP	*21/04/2008*		*BOH 2008/32*
n° 29 annexe 1 CQP du 07/07/2005	*16/06/2008*		*BOH 2008/38*
n° 30 CQP tennis	*16/06/2008*		*BOH 2008/40*
n° 31 salaires	*16/06/2008*		*BOH 2008/40*
n° 32 annexe 1 relative au CQP	*26/06/2008*		*BOH 2008/49*
n° 33 annexe 1 relative aux CQP	*26/06/2008*		*BOH 2008/42*
n° 34 indemnités de licenciement	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
n° 35 périodes d'essai	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
n° 36 salaires	*24/11/2008*		*BOH 2009/1*
n° 37 champ d'application	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526)		**3330**	
n° 3 salaires au 01/01/2008 et au 01/07/2008	*12/02/2008*		*BOH 2008/21*
n° 4 salaires au 01/10/2008	*23/10/2008*		*BOH 2008/50*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564)		**3332**	
n° 6 salaires et heures supplémentaires	*25/03/2008*		*BOH 2008/23*
n° 10 forfait annuel en jours	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 11 valeur du point	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 7 période d'essai (modification article 18)	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 8 préavis (modification article 59)	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
n° 9 indemnités licenciement	*06/10/2008*		*BOH 2009/6*
CCNE Vente à distance entreprises (2198)		**3333**	
salaires (rémunérations minimales garanties)	*26/06/2008*		*BOH 2008/32*
CCNE Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583)		**3336**	
montants des RAG 2008	*26/11/2008*		*BOH 2008/52*
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)		**3340**	
salaires et primes	*09/07/2008*		*BOH 2008/36*
CCNE Production audiovisuelle (2642)		**3346**	
salaires au 01/07/2008	*02/07/2008*		*BOH 2008/37*
n° 3 modifications articles CC	*15/12/2008*		*BOH 2009/9*
CCNE Enseignement privé hors contrat (2691)		**3351**	
n° 1 salaires	*15/10/2008*		*BOH 2008/46*
n° 2 clause migration (prévoyance)	*15/10/2008*		*BOH 2008/46*
n° 3 modifications d'articles de la CC	*15/10/2008*		*BOH 2008/46*
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3)			
rémunérations 2008 (flottes classique & exploitée)	*24/04/2008*		*BOH 2008/33*
CCN Travaux publics cadres (2409)		**3005 - IV**	
salaires pour 2009	*25/11/2008*		*BOH 2009/7*
CCN Coopératives de consommation gérants (1325)		**3013**	
n° 308 salaires minima	*03/03/2008*		*BOH 2008/21*
n° 0408 taux de commission moyen national	*21/10/2008*		*BOH 2009/4*
CCN Cinéma production acteurs (435)		**3048**	
salaires à compter du 01/02/2008	*31/01/2008*		*BOH 2009/7*
CCN Sociétés financières (478)		**3059**	
diversité dans l'entreprise	*20/02/2008*		*BOH 2008/18*
élections prud'homales 2008	*03/10/2008*		*BOH 2008/44*
modifications de l'article 31 - maladie	*03/10/2008*		*BOH 2008/44*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCN	**Coopératives de consommation salariés (179)**		**3072**	
	n° 208 instances paritaires nationales	*11/03/2008*		*BOH 2008/27*
	n° 508 salaires au 01/04/2008	*11/03/2008*		*BOH 2008/23*
	rectificatif n° 408 (accord salaires du 16/11/2007)	*11/03/2008*		*BOH 2008/20*
	n° 0608 salaires au 01/10/2008	*23/10/2008*		*BOH 2009/4*
	égalité professionnelle hommes - femmes	*05/11/2008*		*BOH 2009/4*
	emploi des personnes handicapées	*05/11/2008*		*BOH 2009/4*
CCN	**Alimentaires diverses industries (504)**		**3092**	
	n° 54 salaires (RMGH) au 01/07/2008	*19/06/2008*		*BOH 2008/31*
	n° 55 salaires et primes	*18/12/2008*		*BOH 2009/8*
CCN	**Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)**		**3116**	
	n° 314 mesures salariales	*05/03/2008*		*BOH 2008/51*
CCN	**Presse quotidienne départementale employés (693)**		**3140**	
	salaires 2008	*16/10/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Presse quotidienne départementale ouvriers (1083)**		**3140**	
	salaires 2008	*16/10/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781)**		**3141**	
	salaires 2009	*16/10/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018)**		**3141**	
	salaires 2008	*16/10/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Cancer centres de lutte (2046)**		**3201**	
	2008-1 revalorisation début carrière	*21/02/2008*		*BOH 2008/19*
	2008-2 parcours professionnel personnel non médical	*21/02/2008*		*BOH 2008/19*
	négociation collective	*21/02/2008*		*BOH 2008/19*
	n° 2008-05 salaires (groupes a, b et c)	*26/05/2008*		*BOH 2008/26*
CCN	**Centres de gestion agréés (1237)**		**3220**	
	indemnités licenciement	*06/02/2008*		*BOH 2008/19*
	salaire n° 08.1 à compter du 01/01/2008	*06/02/2008*		*BOH 2008/19*
CCN	**Presse information spécialisée employés (1871)**		**3289**	
	salaires	*16/06/2008*		*BOH 2008/42*
CCN	**Presse information spécialisée cadres ETAM (1874)**		**3290**	
	salaires	*16/06/2008*		*BOH 2008/42*
CCN	**Presse hebdomadaire régionale employés (1281)**		**3291**	
	salaires au 01/02/2008	*28/01/2008*		*BOH 2008/50*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCN	**Presse hebdomadaire régionale d'information cadres (1563)**		**3291**	
	salaires au 01/02/2008	*28/01/2008*		*BOH 2008/50*
CCN	**Centres de gestion agréés et habilités (2316)**		**3312**	
	salaires (rémunération minimales)	*24/09/2008*		*BOH 2008/47*
CCN	**Sidérurgie (2344)**		**3315**	
	salaires primes et modifications de la CC	*07/03/2008*		*BOH 2008/20*
	mise à jour de la CC	*12/12/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Enseignement privé administratif et documentaliste (2408)**		**3320**	
	révision de la CC	*12/06/2008*		*BOH 2008/43*
	salaires - valeur du point au 01/09/2008	*29/08/2008*		*BOH 2008/50*
CCN	**Crédit maritime mutuel (2622)**		**3342**	
	n° 6 salaires minima au 01/01/2008	*01/01/2008*		*BOH 2008/10*
CCN	**Cuisine magasins prestataires de services (2754)**		**3359**	
	n° 1 durée du travail	*17/07/2008*		*BOH 2008/37*
CCN	**Ports autonomes (11)**			
	salaires au 01/01/2008	*15/01/2008*		*BOH 2008/25*
	évolution du régime de retraite 2008	*01/04/2008*		*BOH 2008/48*
	cadre interbranches portant réforme portuaire	*30/10/2008*		*BOH 2008/48*
CCN	**Sécurité sociale organismes (218)**			
	valeur du point au 01/01/2009	*31/12/2008*		
CCN	**Avoués cours d'appel (277)**			
	salaires (valeur du point) au 01/01/2008	*18/01/2008*		*BOH 2008/12*
	journée solidarité	*10/04/2008*		*BOH 2008/24*
	régime de dépendance (modifications)	*10/04/2008*		*BOH 2008/26*
	indemnité de fin de carrière	*03/09/2008*		*BOH 2008/41*
	salaires au 01/07/2008	*03/09/2008*		*BOH 2008/41*
	rectificatif accord salaires du 03/09/2008	*02/10/2008*		*BOH 2008/46*
	modification de l'avenant du 03/09/2008 (CREPA)	*04/12/2008*		*BOH 2009/3*
CCN	**Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405)**			
	n° 02-2008 coefficients indiciaires groupe I	*13/06/2008*		*BOH 2008/45*
	n° 03-2008 coefficients indiciaires groupe S	*13/06/2008*		*BOH 2008/45*
	n° 04-2008 attribution de points au groupe 6	*13/06/2008*		*BOH 2008/45*
	n° 1-2008 congés familiaux et exceptionnels	*13/06/2008*		*BOH 2008/45*
CCN	**Assurances sociétés échelons intermédiaires (438)**			
	rémunérations minimales pour l'année 2008	*29/04/2008*		*BOH 2008/35*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCN	**Produits exotiques industries (506)**			
	n° 54 salaires (RMGH) au 01/07/2008	*19/06/2008*		*BOH 2008/31*
	n° 55 salaires au 01/01/2009	*18/12/2008*		*BOH 2009/11*
CCN	**Assurances sociétés producteurs salariés (653)**			
	rémunérations minimales pour 2008	*29/04/2008*		*BOH 2008/35*
CCN	**Sécurité sociale des mines personnels non cadres (2766)**			
	n° 76 indemnité compensatrice	*11/04/2008*		
	n° 79 technicien chef en électroradiologie	*28/05/2008*		
	n° 80 formation professionnelle continue	*01/10/2008*		
CCN	**Pharmaciens des sociétés de secours minières (2768)**			
	n° 5 conversion	*11/04/2008*		*BOH 2008/46*
	n° 6 rémunérations 2008 (annexe V)	*11/04/2008*		*BOH 2008/46*
	retraite complémentaire	*11/04/2008*		*BOH 2008/46*
CCN	**Régies de quartier (2132)**			
	n° 10 prévoyance (conditions ancienneté)	*18/02/2008*		*BOH 2008/23*
	n° 9 régime de prévoyance	*18/02/2008*		*BOH 2008/23*
CCN	**Avocats au conseil d'État et la Cour de cassation (2329)**			
	n° 5 salaires (valeur du point) au 01/01/2008	*10/01/2008*		*BOH 2008/31*
	n° 6 valeur du point au 01/07/2008	*10/07/2008*		*BOH 2008/42*
CCN	**Sucreries distilleries raffineries (2728)**			
	mise en œuvre classification	*31/01/2008*		*BOH 2008/21*
	commission formation (COPANIEF)	*30/06/2008*		*BOH 2008/33*
	négociation annuelle 2008	*30/06/2008*		*BOH 2008/33*
AINE	**Retraite non cadres accord du 08/12/61 - ARRCO**		**B.O bis 1988/11**	
	modification délibération 13b	*18/03/2008*		*BOH 2008/23*
	modifications délibération 6b	*30/09/2008*		*BOH 2008/45*
	modifications délibérations 13 b et 22b	*30/09/2008*		*BOH 2008/45*
	n° 103 modifications articles	*30/09/2008*		*BOH 2008/45*
	n° 104 modifications article 28 annexe a	*30/09/2008*		*BOH 2008/45*
	modification de la délibération 12 b	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
	n° 105 modification des annexes a et e	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
	pourcentage d'appel pour l'exercice 2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
AINE	**Retraite cadres accord du 14/03/47 - AGIRC**			
	modification délibération d 40	*18/03/2008*		*BOH 2008/23*
	a-250 modifications diverses	*30/09/2008*		*BOH 2008/44*
	a-251 allocations de réversion	*30/09/2008*		*BOH 2008/44*
	délibérations d 25 et d 40	*30/09/2008*		*BOH 2008/44*
	modification de la délibération d 17	*30/09/2008*		*BOH 2008/44*
	a-252 contribution exceptionnelle et temporaire	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
	a-253 annexes I et V	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
	modification de la délibération d27	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
	pourcentage d'appel pour l'exercice 2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/4*
AIN	**Chômage partiel**		**B.O bis**	
	indemnisation chômage partiel La Réunion	*16/12/2008*		*BOH 2009/8*
AIN*	**Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion**			
	prorogation accord 13/11/2003	*16/07/2008*		*BOH 2008/39*
AIN**	**Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008**			
	sécurisation régime assurance chômage prorogation	*23/12/2008*		
AIN**	**Convention de reclassement personnalisé**			
	sécurisation convention reclassement personnalisé	*23/12/2008*		
AIN	**Chômage partiel**			
	modifications de l'accord du 21/02/1968	*15/12/2008*		
AIN*	**Chômage partiel retraite complémentaire**			
	avantages retraite complémentaire chômage partiel	*02/01/2008*		
APNE	**Bâtiment personnel associations gestion des CFA**		**3002**	
	salaires et primes	*24/06/2008*		*BOH 2008/33*
	formation tout au long de la vie dialogue social	*02/07/2008*		*BOH 2008/33*
	responsable centre ressource conseiller jeunes	*02/07/2008*		*BOH 2008/33*
APNE	**Bois emballage industrie classifications salaires**		**3041**	
	additif n° 16 salaires au 01/06/2008	*04/03/2008*		*BOH 2008/32*
	n° 17 salaires minima 2009	*01/10/2008*		*BOH 2009/11*
APNE	**Bois industrie classification salaires ouvriers**		**3041**	
	n° 19 salaires minima au 01/06/2008	*04/03/2008*		*BOH 2008/32*
	n° 20 salaires minima 2009	*01/10/2008*		*BOH 2009/11*
APNE	**Bois industrie classifications salaires ETAM cadres**		**3041**	
	n° 17 salaires minima au 01/06/2008	*04/03/2008*		*BOH 2008/32*
	n° 18 salaires minima 2009	*01/10/2008*		*BOH 2009/11*
APNE	**Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi**		**3085**	
	n° 14 modifications diverses	*11/03/2008*		*BOH 2008/18*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance		**3098**	
n° 3 - taux de cotisation	*30/09/2008*		*BOH 2008/51*
APNE Boulangerie-pâtisserie industrielle formation		**3102**	
n° 2 à l'accord du 12/04/2005	*13/02/2008*		*BOH 2008/52*
APNE Bâtiment travaux publics maître d'apprentissage		**3107**	
indemnité maître apprentissage confirmé Languedoc-Roussillon	*10/01/2008*		*BOH 2008/18*
indemnité spécifique maître apprentissage Bourgogne	*11/01/2008*		*BOH 2008/14*
indemnité maître apprentissage confirmé PACA	*17/01/2008*		*BOH 2008/10*
indemnité spécifique maître apprentissage Centre	*25/01/2008*		*BOH 2008/10*
présence maître apprentissage confirmé PACA	*30/04/2008*		*BOH 2009/8*
modification du montant de l'indemnité Pays de la Loire	*15/09/2008*		*BOH 2008/49*
indemnité maître apprentissage confirmé Rhône-Alpes	*01/10/2008*		*BOH 2009/1*
indemnité 2009 Nord - Pas-de-Calais	*08/12/2008*		*BOH 2009/5*
APNE Bâtiment travaux publics plans épargne interentreprises**		**3107**	
règlement du PERCO interentreprises (PERCO BTP)	*17/01/2008*		*BOH 2008/17*
règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)	*17/01/2008*		*BOH 2008/17*
APNE Bâtiment travaux publics régime de prévoyance		**3107**	
n° 7 modifications diverses	*29/10/2008*		*BOH 2009/3*
APNE Bâtiment travaux publics maître d'apprentissage		**3107**	
n° 1 compétences des maîtres d'apprentissage	*13/11/2008*		*BOH 2009/13*
APNE Prévoyance inaptitude à la conduite IPRIAC		**3156**	
modifications des statuts	*26/06/2008*		*BOH 2008/41*
APNE Casinos répartition des pourboires		**3167**	
n° 14 rémunérations minimales mensuelles	*19/12/2008*		*BOH 2009/5*
APNE* Alimentaires industries CQP		**3179**	
n° 2 à l'accord du 06/12/2004 (prorogation)	*07/07/2008*		*BOH 2008/37*
APNE Travail temporaire permanents		**3212**	
salaires minima au 01/01/2008	*22/04/2008*		*BOH 2008/23*
APNE Travail temporaire formation professionnelle		**3212**	
n° 2 modifications contrats professionnalisation	*12/06/2008*		*BOH 2008/36*
APNE Papiers cartons salaires minima		**3250**	
n° 1 salaires 2008	*05/02/2008*		*BOH 2008/24*
n° 2 salaires 2008-2009	*30/09/2008*		*BOH 2009/13*
APNE Papeterie fournitures formation professionnelle		**3252**	
rémunération du contrat de professionnalisation	*18/09/2008*		*BOH 2008/49*
APNE Spectacle vivant formation professionnelle		**3277**	
n° 1 formation professionnelle	*30/06/2008*		*BOH 2008/37*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE ** **Alimentaires industries observatoire des métiers**		**3294**	
n° 2 à l'accord du 06/12/2004 (prorogation)	*26/03/2008*		*BOH 2008/37*
APNE **Hôtellerie restauration formation professionnelle**		**3297**	
n° 1 financement du tutorat	*12/02/2008*		*BOH 2008/26*
APNE **Aide à domicile emplois et rémunérations**		**3321**	
n° 12 valeur du point au 01/04/2008	*22/10/2008*		*BOH 2008/49*
APNE **Aide à domicile indemnités kilométriques**		**3321**	
n° 1 à l'accord indemnités kilométriques du 29/11/2005	*27/02/2008*		*BOH 2008/27*
APNE **Enseignement privé hors contrat ARTT**			
n° 13 à l'accord prévoyance du 03/04/2001	*31/01/2008*		*BOH 2008/15*
APNE **Menuiseries charpentes classifications et salaires**			
n° 5 salaires (RAG) et prime ancienneté	*06/06/2008*		*BOH 2008/32*
APNE **Édition phonographique formation professionnelle**			
priorités dans le cadre du DIF	*28/04/2008*		*BOH 2008/38*
APNE **Spectacle intermittents régime de prévoyance**			
modifications des dispositions	*16/06/2008*		*BOH 2008/35*
APNE **Télédiffusion CDD d'usage**			
salaires 2008	*11/07/2008*		*BOH 2008/37*
APNE **Production cinématographique**			
n° 1 revalorisation des salaires	*31/01/2008*		*BOH 2009/7*
n° 2 revalorisation à compter du 01/07/2008	*30/06/2008*		*BOH 2009/7*
APN **Coopératives de consommateurs classifications**		**3072**	
rectificatif n° 308 accord classification	*11/03/2008*		*BOH 2008/20*
APN **Bâtiment travaux publics cessation anticipée d'activité**		**3107**	
conditions de départ des salariés	*25/06/2008*		*BOH 2008/50*
APN **Assurances sociétés retraite prévoyance**		**3265**	
fonds de pension 2008	*18/06/2008*		*BOH 2008/37*
règlement du régime professionnel de prévoyance	*18/06/2008*		*BOH 2008/37*
APN **Assurances formation OPCA OPCASSUR**		**3279**	
affectation des fonds 2008	*27/06/2008*		*BOH 2008/45*
APN **Bâtiment travaux publics salaires ingénieurs et cadres**		**3322**	
n° 60 salaires (appointements minimaux)	*08/01/2008*		*BOH 2008/14*
APN **Rugby statut joueur entraîneur de fédérale 1**		**3328**	
n° 2 annexe 4 congés payés saison 2008/2009	*05/12/2008*		*BOH 2009/10*
n° 3 rémunérations saison 2008/2009	*05/12/2008*		*BOH 2009/10*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
APN*	**Électriques et gazières industries accompagnement** *modifications diverses*	*06/06/2008*		*BOH 2008/41*
APN	**Caisse d'épargne constitution comité de groupe** *modifications accord du 20/06/1990*	*11/07/2008*		*BOH 2008/39*
APN	**Caisse d'épargne fusion CGR et CGP** *n° 14 maintien des droits*	*10/06/2008*		*BOH 2008/34*
APN	**Diagnostic immobilier champ d'application** *fonds commun aide au paritarisme*	*30/06/2008*		*BOH 2008/34*
APN	**Spectacle vivant intermittents apprentissage** *n° 1 champ d'application*	*16/12/2008*		*BOH 2009/3*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577)		**B.O bis 1990/11**	
salaires (RAG, RMH) et prime de panier	*25/07/2008*		*BOH 2008/38*
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578)		**B.O bis 1990/9**	
n° 1 salaires (RMH) au 01/09/2008	*30/06/2008*		*BOH 2008/39*
n° 3 indemnité panier de nuit	*30/06/2008*		*BOH 2008/39*
salaires (REGA) au 01/01/2008	*30/06/2008*		*BOH 2008/39*
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635)		**B.O bis 1991/4**	
REG pour l'année 2008	*13/11/2008*		*BOH 2009/6*
RMH 2009	*13/11/2008*		*BOH 2009/6*
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785)		**B.O bis 1994/5**	
n° 10 indemnisation petits déplacements	*06/03/2008*		*BOH 2008/22*
n° 9 prime d'outillage	*06/03/2008*		*BOH 2008/22*
CCRE Métallurgie Drôme - Ardèche (1867)		**B.O bis 1995/1**	
n° 48 prévoyance et modification d'articles	*07/07/2008*		*BOH 2008/35*
n° 49 salaires (TEGA et RMH) et primes	*23/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCRE Commissionnaires en douane Martinique (1980)		**B.O bis 1997/12**	
n° 8 salaires au 01/07/2008	*28/07/2008*		*BOH 2008/39*
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740)		**3032**	
indemnités petits déplacements Seine-et-Marne 2009	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
salaires au 1er janvier 2009 (Seine-et-Marne)	*24/11/2008*		*BOH 2009/4*
CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391)		**3234**	
n° 38 salaires et primes	*21/03/2008*		*BOH 2008/17*
n° 40 révision de la convention	*17/10/2008*		*BOH 2008/50*
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528)			
n° 12 salaires au 01/01/2009	*10/09/2008*		
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172)			
organisation de la négociation collective	*24/04/2008*		*BOH 2008/34*
statuts de l'ARPFIBFG	*24/04/2008*		*BOH 2008/34*
n° 5 politique salariale	*03/07/2008*		*BOH 2008/41*
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863)			
salaires (RAG)	*10/04/2008*		*BOH 2008/25*
salaires (RMH) au 01/07/2008	*27/06/2008*		*BOH 2008/30*
à l'accord salaires du 10/04/2008	*22/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCRE Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937)			
salaires (RAG et RMH) 2008	*02/09/2008*		*BOH 2008/40*
salaires (RAG 2008) et prime vacances	*23/09/2008*		*BOH 2008/43*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)				
CCRE	**Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)**			
	salaires 2008 (taux effectif garantis)	*23/01/2008*		*BOH 2008/14*
	salaires (RMH) et primes	*23/01/2008*		*BOH 2008/14*
	à l'accord du 23/01/2008 relatif aux TEG	*03/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCRE	**Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315)**			
	article 228 bis prévoyance	*07/07/2008*		*BOH 2008/39*
	salaires REGA annuelles 2008	*14/11/2008*		*BOH 2009/1*
	valeur du point au 01/12/2008	*14/11/2008*		*BOH 2009/3*
CCRE	**Vins de Champagne (1384)**			
	taxe apprentissage (article c 37-5)	*01/02/2008*		*BOH 2008/16*
	barème salaires mensuels	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	classification emploi ouvriers vignes	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	classification encadrement viticole	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	horaires travail heures supplémentaires	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	intention partenaires sociaux	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	principes généraux et méthode	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	trame accord tripartite	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
	vendanges	*16/05/2008*		*BOH 2008/30*
CCR	**Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022)**		**B.O bis 2003/8**	
	nº 2 réorganisation grilles salaires	*25/03/2008*		*BOH 2008/24*
	nº 16 bonifications indiciaires	*17/10/2008*		*BOH 2009/9*
	nº 17 élargissement du champ d'application	*17/10/2008*		*BOH 2009/9*
APR	**Enseignement catholique prévoyance cadre Ile-de-France**			
	nº 1 régime de prévoyance	*09/04/2008*		*BOH 2008/24*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369)		**B.O bis 1986/50**	
RMH personnel non cadre au 01/01/2009	*31/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCDE Métallurgie Var (965)		**B.O bis 1987/7**	
salaires (TEG 2008 et valeur du point)	*02/10/2008*		*BOH 2008/45*
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470)		**B.O bis 1988/7**	
annexe III salaires (RAG et RMH) prime panier	*27/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472)		**B.O bis 1988/8**	
prime spéciale au 01/09/2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/45*
REMA 2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/45*
RMH au 01/09/2008	*09/07/2008*		*BOH 2008/45*
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560)		**B.O bis 1990/2**	
salaires (RMH et TEGA)	*21/07/2008*		*BOH 2008/38*
CCDE Métallurgie Charente (1572)		**B.O bis 1990/6**	
salaires minima	*17/10/2008*		*BOH 2008/47*
CCDE Métallurgie Cher (1576)		**B.O bis 1990/7**	
mise à jour de la CC	*30/10/2008*		*BOH 2008/49*
à l'accord prévoyance du 12/12/2005	*20/11/2008*		*BOH 2008/51*
salaires GRE 2008	*20/11/2008*		*BOH 2008/51*
salaires valeur du point au 01/01/2009	*20/11/2008*		*BOH 2008/51*
CCDE Métallurgie Côtes d'Armor (1634)		**B.O bis 1991/11**	
rémunérations RMH au 01/09/2008	*15/07/2008*		*BOH 2008/41*
salaires (TEGA) pour l'année 2008	*15/07/2008*		*BOH 2008/40*
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628)		**B.O bis 1992/10**	
salaires (TEGA 2008 et valeur du point)	*19/09/2008*		*BOH 2008/43*
CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627)		**B.O bis 1992/11**	
salaires minimaux hiérarchiques au 01/12/2008	*25/11/2008*		*BOH 2008/52*
TEG à compter du 01/01/2008	*25/11/2008*		*BOH 2008/52*
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626)		**B.O bis 1992/12**	
salaires (RMH) au 01/06/2008	*16/06/2008*		*BOH 2008/30*
salaires (TEG 2008)	*16/06/2008*		*BOH 2008/30*
CCDE Métallurgie Jura (1809)		**B.O bis 1994/17**	
rémunérations 2008	*01/07/2008*		*BOH 2008/31*
CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813)		**B.O bis 1994/4**	
salaires (RMH, REAG) et primes	*30/04/2008*		*BOH 2008/24*
CCDE Métallurgie Finistère (860)		**B.O bis 1994/6**	
n° 35 salaires (TEGA 2008)	*03/07/2008*		*BOH 2008/36*
n° 36 salaires (RMH) au 01/09/2008	*03/07/2008*		*BOH 2008/36*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885)		**B.O bis 1996/2**	
2008-01 salaires (RMGA et RMH)	*22/04/2008*		*BOH 2008/27*
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967)		**B.O bis 1997/4**	
salaires (RAEG, RMH) et primes	*22/12/2008*		*BOH 2009/6*
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960)		**B.O bis 1997/5**	
REG à compter du 01/01/2008	*08/12/2008*		*BOH 2009/12*
RMH au 01/01/2009	*08/12/2008*		*BOH 2009/12*
CCDE Métallurgie Loiret (1966)		**B.O bis 1997/7**	
salaires - RMH et RAG 2008	*24/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCDE Métallurgie Vosges (2003)		**B.O bis 1998/1**	
rémunérations et primes au 01/06/2008	*27/05/2008*		*BOH 2008/26*
CCDE Métallurgie Gard et Lozère (2126)		**B.O bis 2000/4**	
salaires (RAG et valeur du point)	*11/03/2008*		*BOH 2008/18*
salaires (RAG 2008 et valeur du point)	*05/09/2008*		*BOH 2008/44*
CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221)		**B.O bis 2002/2**	
salaires (TEGA et RMH 2008) et primes	*01/02/2008*		*BOH 2008/16*
CCDE Métallurgie Mayenne (2266)		**B.O bis 2002/6**	
annexe salaires a2-9	*12/06/2008*		*BOH 2008/31*
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328)		**B.O bis 2003/7**	
salaires et primes 2008	*26/02/2008*		*BOH 2008/34*
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion (2389)		**B.O bis 2004/3**	
protocole accord salaires	*17/04/2008*		*BOH 2008/30*
CCDE Métallurgie Vendée (2489)		**3325**	
prévoyance	*25/03/2008*		*BOH 2008/24*
indemnité de panier	*03/04/2008*		*BOH 2008/21*
RMH au 01/09/2008	*24/07/2008*		*BOH 2008/38*
TEGA à compter du 01/01/2008	*24/07/2008*		*BOH 2008/38*
CCDE Métallurgie Aisne (2542)		**3331**	
salaires (RMH, GRE) et prime de vacances	*25/04/2008*		*BOH 2008/25*
modifications diverses	*29/04/2008*		*BOH 2008/27*
CCDE Métallurgie Loir-et-Cher (2579)		**3334**	
salaires (RAG 2008 - RMH 2009) et primes	*22/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCDE Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615)		**3341**	
salaires (REG) à partir de l'année 2008	*16/07/2008*		*BOH 2008/36*
salaires (RMH au 01/07/2008)	*16/07/2008*		*BOH 2008/36*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes Haute-Provence (2630)	**3344**		
salaires (TGA et RMH)	*12/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCDE Bâtiment travaux publics ETAM La Réunion (627)			
protocole accord salaires	*17/04/2008*		*BOH 2008/30*
CCDE Métallurgie Moselle (714)			
salaires et primes	*14/05/2008*		*BOH 2008/24*
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749)			
salaires et prime de transport 2008-2009	*16/09/2008*		*BOH 2008/46*
CCDE Bâtiment travaux publics ingénieurs et cadres La Réunion (771)			
protocole accord salaires	*17/04/2008*		*BOH 2008/30*
CCDE Métallurgie Savoie (822)			
salaires (REGA et RMH)	*13/03/2008*		*BOH 2008/17*
à l'accord REGA du 13/03/2008	*19/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCDE Métallurgie Ardennes (827)			
salaires et primes	*11/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCDE Métallurgie Manche (828)			
n° 29 salaires (RMH et TEGA)	*07/07/2008*		*BOH 2008/33*
CCDE Métallurgie Vaucluse (829)			
n° 57 modifications diverses	*29/04/2008*		*BOH 2008/26*
n° 58 salaires (valeur du point et TEGA)	*18/07/2008*		*BOH 2008/36*
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365)			
salaires (RMH, GRE) et primes 2008	*29/04/2008*		*BOH 2008/25*
CCDE Métallurgie Eure (887)			
salaires (RMH et RAE) et prime de panier	*07/01/2008*		*BOH 2008/11*
CCDE Métallurgie Allier (898)			
salaires (TEGA 2008, RMH 2009) et primes	*25/11/2008*		*BOH 2009/1*
CCDE Métallurgie Marne (899)			
salaires (RAG et valeur du point)	*17/11/2008*		*BOH 2008/51*
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911)			
salaires et primes au 01/01/2009	*09/12/2008*		*BOH 2009/6*
CCDE Métallurgie Sarthe (930)			
RAEG et valeur du point 2008	*11/06/2008*		*BOH 2008/37*
CCDE Métallurgie Calvados (943)			
RMH et salaires minimaux	*14/05/2008*		*BOH 2008/25*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Orne (948)			
salaires (TEGA) pour 2008	*07/07/2008*		*BOH 2008/31*
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984)			
salaires (RAG 2008)	*18/07/2008*		*BOH 2008/37*
CCDE Auto moto La Réunion (1247)			
salaires au 01/03/2008	*14/03/2008*		*BOH 2008/24*
salaires au 01/01/2009	*17/12/2008*		*BOH 2009/3*
CCDE Métallurgie Corrèze (1274)			
n° 67 salaires et primes au 01/01/2009	*11/12/2008*		*BOH 2009/5*
CCDE Métallurgie Doubs (1375)			
salaires et primes 2008	*02/07/2008*		*BOH 2008/35*
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564)			
régime de prévoyance	*04/04/2008*		*BOH 2008/25*
salaires (RMH et RAG) et primes	*24/06/2008*		*BOH 2008/31*
CCD Métallurgie de l'Oise (2700)		**3360**	
salaires (RMH) pour l'année 2008	*01/02/2008*		*BOH 2008/22*
salaires (garanties annuelles rémunération)	*29/12/2008*		*BOH 2009/7*
CCD Métallurgie Belfort Montbéliard (2755)		**3362**	
RMAE et RMH 2008	*25/07/2008*		*BOH 2008/41*
CCD Métallurgie Haute-Saône (119)			
REMA, RMH, valeur du point et primes au 01/07/2008	*16/06/2008*		*BOH 2008/28*
CCD Bâtiment travaux publics ETAM Guadeloupe (1062)			
salaires au 01/09/2008	*16/10/2008*		*BOH 2008/49*
CCD Sucreries distilleries Guadeloupe (1700)			
négociations annuelles obligatoires 2008	*26/02/2008*		*BOH 2008/42*
CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592)		**B.O bis 1990/17**	
salaires (RAHG) pour l'année 2008	*23/06/2008*		*BOH 2008/30*
valeur du point et prime panier	*23/06/2008*		*BOH 2008/30*
CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604)		**B.O bis 1991/6**	
salaires (REAG, RMH) et primes 2008	*11/06/2008*		*BOH 2008/28*
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979)			
salaires (RAG 2008 RMH et prime au 01/09/2008)	*04/07/2008*		*BOH 2008/32*
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)			
n° 54 TEGA 2008	*21/10/2008*		*BOH 2008/52*
n° 55 barème des RMH au 01/12/2008	*21/10/2008*		*BOH 2008/52*
n° 56 salaires des travailleurs à domicile 2009	*21/10/2008*		*BOH 2008/52*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

Intitulé des textes et (IDCC)[1]		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)				
CCAE	**Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525)**			
	salaires au 01/06/2008	*03/06/2008*		*BOH 2008/28*
CCA	**Textile Industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392)**			
	renouvellement des IRP en 2008	*05/09/2008*		*BOH 2008/41*
CCA	**Métallurgie Somme Vimeu (1164)**			
	salaires (RAG) pour l'année 2008	*22/07/2008*		*BOH 2008/37*
	salaires (RMH) au 01/09/2008	*22/07/2008*		*BOH 2008/37*
APD	**Prévention sécurité Guadeloupe**		**3196**	
	NAO 2008	*15/09/2008*		*BOH 2008/46*
APD	**Hôtellerie restauration Corse commission paritaire**			
	l'expérimentation	*10/07/2008*		*BOH 2008/42*
APE	**Associations cynégétiques retraite supplémentaire**		**3327**	
	régime retraite supplémentaire	*22/05/2008*		*BOH 2008/32*
AI	**Salariés saisonniers Savoie médiateurs sociaux**			
	n° 2 prorogation de l'accord du 19/12/2005	*24/01/2008*		*BOH 2008/19*

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
** texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue*

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (*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 d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe. (article L.1233-22 du Code du travail).

Accord “dérogatoire”

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

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée départementale, régionale ou nationale.

Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (formation professionnelle…), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches. C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007.

Adhésion

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. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire que l'adhésion doit porter sur l'ensemble du texte.

Branche (négociation de)

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités définie par l'INSEE (code APE/NAF), afin de préciser l'activité concernée.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, régional ou national.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.

En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. À compter du 1er janvier 2010, la loi du 20 août 2008 étend, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociation en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

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

Entreprise (négociation d')

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Extension

L'extension a pour effet de rendre obligatoire l'application d'un accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application territorial ou professionnel de cet accord (y compris donc ceux qui ne sont pas membres de l'organisation patronale signataire).

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Groupe (négociation de)

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi du 20 août 2008 précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de Comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature ou de quorum atteint au premier tour ou encore d'absence de candidats au deuxième tour), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Représentant de la section syndicale

La loi du 20 août 2008 a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi inclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel (carence). Jusqu'au 31 décembre 2009 ce mode dérogatoire de négociation doit être prévu par un accord de branche étendu, à compter du 1er janvier 2010, il est généralisé à toutes les entreprises non couvertes par un accord de branche étendu.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2008

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2008 23

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2008 23

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2008 et 2007 24

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE NOUVEAU CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : NOUVELLES RÈGLES, NOUVEAUX ACTEURS

Mesure de l'audience pour la représentativité syndicale/ Haut conseil du dialogue social : rôle et composition 137

ACTION, IMPLICATION DE L'ÉTAT

La procédure d'extension / La procédure d'élargissement 143

Nombre de demandes d'extension de 2003 à 2008 145

Nombre de textes étendus entre 2003 et 2008 selon le type de procédure 146

Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2003 à 2008 147

Résultats de la consultation des membres de la sous-commission des Conventions et Accords 148

Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2008 148

Proportion d'opposition de chaque organisation 149

Les observations de l'Administration 150

Représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel : les mesures transitoires 154

La négociation en Commission mixte paritaire (CMP) 157

Principaux thèmes négociés en Commissions mixtes paritaires en 2008 158

Les missions des Commissions paritaires locales 161

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET LA PRÉSIDENCE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne 171

Les conférences de la présidence française 173

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE 176

Études sur la représentativité en cours 179

Le dialogue social d'entreprise : L'information et la consultation - La participation des travailleurs 186

CE européens créés en 2008 190

Accords renégociés en 2008 191

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2008

DONNÉES GÉNÉRALES

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature 208

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature 209

Méthodologie 209

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique 211

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique 212

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année 213

Les différents types de textes de branche 213

Nombre de conventions collectives signées par année 214

Liste des conventions collectives signées en 2008 214

Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale 216

Taux de signature par les organisations syndicales en 2008, selon le niveau géographique et le type de texte 217

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2008 218

Nombre de conventions collectives en vigueur selon le niveau géographique 219

Ancienneté moyenne des conventions collectives selon le champ d'application géographique 220

Répartition des conventions collectives selon le champ d'application géographique et la régularité de conclusion d'accords 221
Activité conventionnelle des branches selon l'effectif salarié 221
Branches actives et salariés concernés 222

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. La négociation sur les salaires

Les salaires minima conventionnels 225
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année 226
Effectifs salariés réactualisés à compter du 1er janvier 2006 / Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité 227
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés 229
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés 231
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés 232
Les salaires minima : hiérarchiques et garantis 233
Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis 234
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs) 235
Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs) 236
Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre) 242
L'éventail des salaires conventionnels 249
Écarts moyens de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre) 250
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche 251

II. La négociation sur les classifications professionnelles

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications 259

III. La négociation sur l'égalité professionnelle

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 274

IV. La négociation sur la participation et l'épargne salariale

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière 282

V. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Articulation avec les accords existants 284

Articulation avec les accords antérieurs 285

Durées maximales du travail, rappels juridiques 295

Les jours fériés 304

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail 327

VI. La négociation sur la retraite complémentaire et la prévoyance

La protection sociale complémentaire 331

Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire 337

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2008 340

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2008 341

Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance 349

VII. La négociation sur la formation professionnelle

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle 365

VIII. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi des travailleurs handicapés 375

IX. La négociation sur les conditions de travail

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail 381

X. La négociation sur l'emploi

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi 388

XI. La négociation sur le contrat de travail

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail 392

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Un autre éclairage statistique sur la négociation d'entreprise 401
Répartition des textes signés et enregistrés en 2008 402
Nombre de textes signés dans les entreprises en 2008 et évolution selon le type de signataires 403
Types de textes signés en 2008 par des délégués syndicaux 405
Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2007 406
Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2007 406
Nombre de textes signés sur la période 2000-2007 408
Les thèmes de négociation en 2008 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés 409
Les modes de conclusion selon les composantes de l'épargne salariale en 2008 415
Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale 416
Propension à signer par organisation syndicale 417
Effectifs salariés et répartition des accords signés par des représentants des salariés, selon le secteur d'activité (hors agriculture) 418