

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND EN 2009 :

l'emploi au cœur des négociations et des grèves

En 2009, 16 % des entreprises de 10 salariés et plus ont engagé des négociations collectives.

Cette proportion atteint 83 % dans les entreprises ayant un délégué syndical.

L'activité de négociation s'est maintenue par rapport à 2008, soutenue par des incitations législatives. Le taux de conclusion d'au moins une de ces négociations par un accord est également resté stable.

Dans un contexte de forte récession, les accords d'entreprise et les revendications exprimées lors des grèves ont abordé moins fréquemment qu'auparavant la question salariale. L'emploi, particulièrement celui des salariés âgés a occupé une place croissante dans les accords et la sauvegarde de l'emploi a été un motif récurrent des mobilisations collectives. L'année 2009 aura également été marquée par d'importants mouvements interprofessionnels contre les conséquences de la crise économique. Si la part des entreprises ayant connu une grève est restée stable (à près de 2,2 %), en revanche, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a augmenté. Deux secteurs ont contribué à cette hausse : les « transports et entreposage » et l'industrie.

En 2009, 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui emploient près de 64 % des salariés du champ, ont engagé au moins une négociation collective (tableau 1). Ces négociations, menées entre les représentants de la direction et les représentants des salariés en vue de la signature d'un accord, se sont tenues soit au niveau central de l'entreprise, soit à un niveau inter entreprises (négociations de groupes ou d'unités économiques et sociales), soit au niveau d'un ou plusieurs établissements (1).

Ces résultats sont tirés de l'enquête annuelle « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (Acemo) sur la négociation collective, la représentation des salariés et les grèves, qui permet de disposer d'indicateurs annuels sur les relations professionnelles dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadrés 1 et 2).

Un taux de négociation stable mais fortement lié à l'activité législative

En 2009, la proportion d'entreprises ayant engagé une négociation collective est stable par rapport à

(1) Les résultats relatifs à l'existence de négociations concernant tous les niveaux de négociation se situant en dessous du niveau de la branche. En revanche, dans la suite de cette étude, les indicateurs relatifs à la participation des représentants élus aux négociations, à la signature d'accords collectifs et aux thèmes de ces accords porteront uniquement sur les négociations ayant eu lieu au niveau central de l'entreprise stricto sensu.

Tableau 1 • Part des entreprises ayant engagé au moins une négociation en 2009 et taux d'aboutissement (1)

	Négociations engagées en 2009		Part de la catégorie dans le champ total		Taux d'aboutissement des négociations
	% d'entreprises ayant négocié	% de salariés concernés	% d'entreprises	% de salariés	% d'entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié
Ensemble	15,8	63,9	100,0	100,0	79,9
10 à 19 salariés	3,7	4,1	52,4	11,1	67,4
20 à 49 salariés	13,7	14,9	31,2	16,5	74,2
50 à 99 salariés	44,6	46,1	8,7	9,9	80,6
100 à 199 salariés	65,3	66,2	4,1	9,2	83,3
200 à 499 salariés	80,9	82,0	2,4	11,4	86,8
500 salariés ou plus	94,2	97,9	1,3	41,9	89,7
De 10 à 49 salariés	7,4	10,5	83,6	27,6	72,3
50 salariés ou plus	58,7	84,3	16,4	72,4	83,7
dont : 200 salariés ou plus	85,5	94,5	3,6	53,3	87,9
Entreprises ayant un délégué syndical	82,8	96,1	10,7	57,6	81,6
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical	7,8	13,2	89,3	37,0	77,1

(1) Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 16,4 % des entreprises et 72,4 % des salariés du champ de l'enquête. 58,7 % d'entre elles ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2009. 84,3 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Dans 83,7 % des entreprises de 50 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord collectif a été signé courant 2009.

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

2008 (15,8 %) (2). Cette stabilité d'ensemble masque toutefois des évolutions contrastées selon la taille des entreprises. La proportion d'entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé une négociation a ainsi diminué entre 2008 et 2009 (passant de 9,1 % à 7,5 %) pour retrouver un niveau proche de 2007. La hausse de 2008 tenait en large partie au dispositif incitatif exceptionnel prévu par loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 (encadré 3). En effet, pour les entreprises non soumises à un dispositif de participation (3), le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié était possible à condition qu'un accord d'entreprise soit conclu sur le sujet avant le 30 juin 2008. Les modalités de conclusion de ces accords étaient souples, puisqu'il était possible de les conclure avec des représentants élus ou par ratification aux deux tiers des salariés. Certaines petites entreprises (10 à 49 salariés) qui, faute de délégués syndicaux ne négociaient pas habituellement, ont pu ainsi conclure des accords pour verser cette prime et bénéficier des exonérations de charges sociales associées (4).

Dans les entreprises de plus grande taille, le taux de négociation a au contraire augmenté de manière significative entre 2008 et 2009 (+9 points entre 50 et 99 salariés, +8 points entre

100 à 199 salariés et +4 points entre 200 à 499 salariés) ou est resté stable (500 salariés et plus). Cette augmentation tient en large partie à l'obligation introduite par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 de négocier sur l'emploi et le maintien des travailleurs âgés et, dans une moindre mesure, aux nouvelles incitations liées aux dispositifs d'épargne salariale (encadré 4).

Le délégué syndical, interlocuteur privilégié des négociations

L'ouverture de négociations collectives est plus fréquente dans les entreprises où un délégué syndical est présent. En effet, la présence de délégués syndicaux oblige légalement l'entreprise à négocier chaque année sur toute une série de thèmes, en particulier sur les salaires effectifs (5) (encadré 3). 83 % des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical ont ouvert au moins une négociation collective en 2009, contre 80 % en 2008. L'obligation de négocier a été renforcée par la loi du 3 décembre 2008 qui conditionne certains allègements de cotisations sociales à la tenue de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Ceci peut contribuer

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

(2) Les chiffres pour l'année 2008 ont été révisés (encadré 2).

(3) La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et dégageant un bénéfice suffisant (supérieur à 5 % des capitaux propres).

(4) La mise en place d'un dispositif analogue de « bonus exceptionnel » en 2006 s'était également accompagnée d'une hausse du taux de négociation.

(5) Le salaire effectif comprend le salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que les majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible, etc.). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

Tableau 2 • Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations

	En % des entreprises ayant négocié en 2009				
	Ensemble	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	Plus de 500 salariés
Délégués syndicaux	59	30	66	89	96
Délégués syndicaux sans autre IRP	39	18	41	61	75
Instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT)	53	62	57	36	22
Instances élues (DP, CE, DUP, CHSCT) sans délégués syndicaux	33	50	32	10	3
Salariés mandatés	2	3	1	1	1
Autres	9	22	2	2	0

Lecture : dans 59 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant engagé des négociations collectives en 2009 au niveau central, des délégués syndicaux ont pris part aux négociations ; les délégués syndicaux étaient les seuls négociateurs dans 39 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation.

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

à expliquer la hausse par rapport à 2008 de la proportion d'entreprises avec un délégué syndical ayant négocié (+ 3 points). L'obligation porte sur l'ouverture de négociation et non la conclusion d'un accord. Si la négociation n'aboutit pas à un accord entre employeurs et délégués syndicaux est alors dressé un procès verbal de désaccord, déposé auprès de la Direccte (6). Les procès verbaux ne sont pas comptabilisés dans l'enquête, mais on constate l'augmentation de leur nombre en 2009 [1].

La proportion d'entreprises sans délégué syndical ayant ouvert une négociation reste pour sa part stable, à 8 %, mais cette stabilité recouvre des évolutions différenciées selon la taille de l'entreprise. L'activité de négociation a ainsi reculé dans les entreprises de petites tailles (10 à 49 salariés) qui n'ont généralement pas de délégués syndicaux, alors qu'elle a augmenté dans les entreprises de plus de 50 salariés soumises en 2009 à l'obligation de négocier sur l'emploi de séniors sous peine de pénalité financière (encadré 3).

Les délégués syndicaux ont pris part aux négociations dans 59 % des entreprises ayant négocié au niveau central de l'entreprise (tableau 2). Cette présence lors des négociations varie fortement selon la taille de l'entreprise: quasi systématique dans les entreprises de plus de 200 salariés, elle se réduit à 30 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les trois quarts des entreprises de plus de 500 salariés, les délégués syndicaux sont les seuls à négocier.

Pour développer la possibilité de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des représentants du personnel élus ou des salariés mandatés peuvent, depuis la loi du 4 mai 2004, conclure des accords si un accord de branche étendu (7) le prévoit (encadré 3). Cette possi-

bilité avait été préalablement offerte lors de négociations sur l'épargne salariale. Des instances élues (délégué du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou du comité hygiène et sécurité) ont ainsi pris part seules aux négociations dans la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés et dans un tiers des entreprises de 50 à 199 salariés ayant négocié en 2009 (8).

En l'absence de représentants du personnel élus, un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut négocier pour une durée déterminée. C'est néanmoins très rarement le cas, même dans les petites entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel: lorsque des négociations se sont déroulées dans les entreprises de 10 à 49 salariés, un salarié mandaté y a pris part dans seulement 3 % des cas.

De façon dérogatoire, les accords sur l'épargne salariale peuvent être ratifiés par référendum des salariés. C'est le plus souvent à cette procédure que renvoient les « autres » instances du personnel citées dans 22 % des petites entreprises (10 à 49 salariés) ayant négocié.

Une augmentation des négociations dans l'industrie

L'industrie est toujours le secteur où les entreprises négocient le plus: 26 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont négocié en 2009 (tableau 3). Ce secteur comporte de nombreuses grandes entreprises et l'implantation syndicale comme l'activité de négociation y sont historiquement fortes.

Le secteur industriel a connu dans son ensemble

(6) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(7) La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel ou interministériel, un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. 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.

(8) Les instances élues ont pu également prendre part à des négociations conjointement aux délégués syndicaux. C'est le cas dans 12 % des entreprises de 10 à 49 salariés et dans 25 % des entreprises de 50 à 199 salariés. Dans certains cas, un même salarié peut cumuler des fonctions de représentant élu (délégué du personnel par exemple) et de délégué syndical (désigné par une organisation syndicale).

Tableau 3 • La négociation collective d'entreprise en 2009, par secteur d'activité

Secteur d'activité (NA17) avec regroupements	Négociations collectives menées en 2009 (en % entreprises)			
	Ensemble (10 salariés et plus)	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 sal. ou plus
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	25,5	11,7	63,4	93,5
dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	22,1	11,8	57,3	93,9
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	29,1	8,1	66,4	94,3
Fabrication de matériels de transport	39	nr	80,4	100
Fabrication d'autres produits industriels	24,6	12,1	62,9	91,8
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	30,6	nr	63,5	94,3
Construction	9,0	5,0	43,3	82,5
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	11,1	3,8	45,3	79,6
Transports et entreposage	22,4	7,7	68,4	92,7
Hébergement et restauration	6,8	4,5	25,9	85,3
Information et communication	20,7	8,9	58,3	78,6
Activités financières et d'assurance	33	19,6	70,3	96,5
Activités immobilières	24,8	nr	78,5	98,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	14,4	7,6	40,8	75,4
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	16,6	7,8	42,7	78,4
Autres activités de services	15,5	11,4	45,2	70,4
Ensemble	15,8	7,4	51,1	85,5

nr : résultats non reproduits car le nombre d'entreprises répondantes dans cette strate est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié.

Lecture : 22,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur « Transport et entreposage » ont ouvert au moins une négociation collective en 2009 ; parmi les entreprises de 200 salariés ou plus de ce secteur, 92,7 % ont ouvert au moins une négociation collective en 2009.

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

une augmentation de la négociation par rapport à 2008, les progressions les plus fortes s'observant pour les entreprises de matériels de transport (+ 11 points) et les entreprises de fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (+ 6 points). Les entreprises de 50 à 199 salariés de ces secteurs contribuent plus nettement que les autres à cette tendance. Outre l'obligation, commune à tous les secteurs, de négocier sur l'emploi des seniors, de nombreux secteurs industriels ont engagé des négociations dans divers domaines (temps de travail, chômage partiel, parcours professionnels...) pour atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi.

Les activités financières et d'assurance constituent « traditionnellement » l'autre secteur dans lequel la négociation est soutenue : un tiers des entreprises de ce secteur a négocié en 2009, comme en 2008. C'est dans ce secteur que la propension à négocier est la plus élevée parmi les petites entreprises (19,6 % des entreprises de 10 et 19 salariés, contre 7,4 % dans l'ensemble des secteurs).

Composés essentiellement de petites entreprises ayant une faible propension à négocier, les secteurs du commerce, de la construction et de l'« hébergement, restauration » sont les trois secteurs où les taux de négociation sont les plus faibles (respectivement 11 %, 9 % et 6,8 % des entreprises y ont engagé au moins une négociation). Dans le commerce, l'activité de négociation marque un recul de 3 points après avoir connu une progression en 2008 alors que les taux de négociation se sont maintenus dans les deux autres secteurs.

Dans la construction comme dans le commerce, les négociations ont été moins fréquentes dans les petites entreprises en 2009 après la forte incitation à négocier de 2008 pour bénéficier des exonérations associées au versement de la prime exceptionnelle de 1 000 euros (loi pour le pouvoir d'achat de 2008). Cette baisse de la négociation a été compensée dans la construction par la hausse des négociations dans les plus grandes entreprises liée en grande partie à l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés. Ceci n'a pas été le cas dans le commerce même si le taux de négociation s'est également accru pour les

entreprises de 50 à 199 salariés (45 % contre 32 % en 2008). Pour l'« hébergement et la restauration », la proportion d'entreprises de 10 à 49 salariés ayant négocié est stable. Il semble que la baisse des négociations salariales soit compensée par celles sur l'épargne salariale et l'emploi.

L'application d'une convention collective de branche : principal motif d'absence de négociation collective d'entreprise

En 2009, 48 % des entreprises qui n'ont pas négocié au niveau central de l'entreprise le justifient par le fait qu'elles appliquaient directement une convention collective de branche. 30 % déclarent qu'elles n'en sentaient pas l'utilité compte tenu de leur taille et 14 % qu'il n'y avait pas d'interlocuteur du côté des salariés (tableau 4).

Ces trois motifs sont prédominants pour les plus petites entreprises (10 à 49 salariés). Dans les grandes entreprises (500 salariés ou plus), le principal motif évoqué est le fait que les négociations ont lieu uniquement au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale (9) (51 % des entreprises n'ayant pas négocié). Les principaux autres motifs évoqués pour justifier l'absence de négociation sont l'application d'une convention collective de branche, l'application d'un accord toujours en vigueur, l'attente d'une négociation à venir ou l'absence d'interlocuteur du côté des salariés (10 % à 17 % des entreprises pour chaque motif). Si, pour ces grandes entreprises, ne pas avoir d'interlocuteurs correspond à une absence de délégués syndicaux, pour les plus petites, cela renvoie à l'absence d'institution représentative du personnel.

Les salaires et les primes, thème toujours dominant des accords malgré un repli

80 % des entreprises ayant engagé au moins une négociation au niveau central en 2009 sont parvenues à conclure au moins un accord collectif

(9) Une Unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble de sociétés, juridiquement distinctes, qui constituent, par jugement ou accord collectif, un groupement de fait. Ce dernier est caractérisé par une concentration des pouvoirs de direction, une complémentarité des activités et un même statut social. Les institutions représentatives du personnel (DP, CE ou DUP) sont mises en place par rapport au périmètre de l'UES ainsi constituée.

Tableau 4 • Motifs d'absence de négociation parmi les entreprises n'ayant pas négocié en 2009

En %

Réponse à la question : « Vous n'avez pas engagé de négociation d'entreprise en 2009 parce que... »	Ensemble des entreprises	Entreprises de 10 à 19 salariés	Entreprises de 500 salariés et plus
Une ou des négociations sont prévues en 2010.....	2	1	10
Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur.....	6	4	11
Les négociations ont lieu uniquement à un niveau décentralisé (établissement)	1	1	8
Les négociations ont lieu uniquement au niveau du groupe ou de l'Unité Economique et Sociale (UES)	3	1	51
Vous appliquez directement une convention collective de branche	48	46	17
Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés	14	14	10
Vous n'en sentez pas l'utilité compte tenu de la taille de votre entreprise	30	38	1
Pour une autre raison	9	9	6

Lecture : 2 % des entreprises de 10 salariés ou plus n'ont pas ouvert de négociation au niveau central de l'entreprise en 2009 parce qu'elles ont une ou des négociations prévues en 2010.

Le total des motifs est supérieur à 100 % car plusieurs réponses étaient possibles.

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

(tableau 1) et 4,2 % poursuivaient toujours leur négociation au moment de l'enquête, début 2010. La propension à aboutir à la signature d'au moins un accord croît avec la taille des entreprises : elle est de 67,4 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés mais de 89,7 % dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Ces écarts peuvent notamment être liés au fait que les grandes entreprises engagent un plus grand nombre de négociations et ont donc plus de chances d'en voir une aboutir. Il est aussi possible que les petites entreprises tendent davantage à déclarer des échanges informels comme une négociation même si l'enquête définit bien la négociation comme un processus par lequel représentants de la direction et représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à la signature d'un accord. Ceci conduirait alors à sous estimer le taux d'aboutissement des négociations dans les petites entreprises.

61 % des entreprises ayant ouvert au moins une négociation et conclu au moins un accord ont abordé la question des salaires et des primes (tableau 5). Les rémunérations demeurent le thème prépondérant traité dans les accords même si son poids recule de 10 points par rapport à 2008 (71 % des entreprises ayant conclu un accord en 2008 traitaient ce sujet).

La forte dégradation de la situation conjoncturelle en 2009 a pu contribuer à modérer les négociations sur les salaires, les entreprises ayant été conduites à contenir la progression de leur masse salariale (10). En outre, la modification du calendrier de revalorisation du Smic à partir de l'année 2010 et le repli de l'inflation en 2009 ont peut-être incité certaines entreprises à reporter leur négociation salariale au début 2010, après la nouvelle date de revalorisation (1^{er} janvier).

Les entreprises avec un délégué syndical n'ont pas connu de recul des négociations sur ce thème : 78 % des entreprises comptant un ou plusieurs délégués syndicaux ayant conclu au moins un

accord ont traité des salaires. La loi du 3 décembre 2008, entrée en vigueur en janvier 2009, qui conditionne certains allègements de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises dotées d'une section syndicale a pu contribuer à cette stabilité.

Fort développement des négociations sur l'emploi, notamment des salariés âgés

Un tiers des entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant a abordé la question de l'emploi dans ses accords ; elles n'étaient que 8 % en 2008. Plusieurs éléments de contexte ont contribué à intensifier les négociations sur ce thème. Dans un contexte de forte récession économique, des négociations ont pu être menées dans certains secteurs en vue d'adopter des dispositions permettant de préserver les emplois ou de mieux indemniser le chômage partiel.

Par ailleurs, la loi du 17 décembre 2008 sur le financement de la sécurité sociale a fortement incité les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus à conclure un accord ou à élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des travailleurs âgés avant la fin de 2009. En l'absence d'accord ou de plan d'action, elles sont en effet passibles d'une pénalité financière égale à 1 % de leur masse salariale. Les entreprises de 50 à 300 salariés sont exonérées de cette obligation si elles appartiennent à une branche qui a conclu un accord sur le sujet, et si cet accord a été étendu (encadré 4).

Au total, 6 300 accords collectifs d'entreprise sur l'emploi des salariés âgés ont été conclus en 2009 avec des délégués syndicaux, 800 l'ont été avec des élus du personnel et près de 15 000 plans d'actions ont été définis [1]. Les plans d'action,

(10) En 2009, le salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole a augmenté de +1,9 % en glissement annuel, après +3,0 % en 2008 [3].

Tableau 5 • Les thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2009

Réponse à la question : « Sur quel(s) thème(s) portai(en)t le ou les accords signé(s) au niveau central de l'entreprise en 2009 ? »	En % d'entreprises ayant signé un accord (1)	Part totale d'entreprises concernées (2)	Part totale de salariés concernés (2)
Salaires et primes.....	61,1	6,4	34,8
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.).....	43,7	4,6	29,1
Classifications, qualifications.....	7,8	0,8	4,6
Temps de travail (durée, aménagement).....	28,2	3,0	17,4
Conditions de travail.....	7,2	0,8	7,7
Emploi (y compris restructuration, PSE).....	29,9	3,1	22,9
Formation professionnelle.....	8,0	0,8	3,9
Égalité professionnelle, non discrimination.....	13,2	1,4	13,0
Droit syndical, représentation du personnel.....	5,7	0,6	15,4
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, ...).....	10,8	1,1	12,9
Autres.....	4,4	0,5	3,3

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

(2) Il s'agit du nombre d'entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant abordant le thème considéré, rapporté au nombre total d'entreprises de 10 salariés et plus du champ. Idem pour la part totale de salariés couverts par ces entreprises.

Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2009 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 8,0 % y ont abordé le thème « formation professionnelle » ; ces entreprises représentent 0,8 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, mais emploient 3,9 % des salariés du champ.

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

qui relèvent d'une décision unilatérale de l'employeur, ont été fortement mobilisés car ils permettaient de se conformer aux exigences de la loi dans des délais assez courts sans passer par un processus de négociation formelle. Les représentants des salariés ont toutefois pu être associés à des négociations sur le sujet au préalable, même si celles-ci ne se sont pas traduites par un accord formel (11).

Le développement du thème de l'emploi dans les accords concerne tous les secteurs d'activité, et toutes les tailles d'entreprises même si l'augmentation est plus forte dans les entreprises de 50 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier sur les seniors (17 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont conclu un « accord » sur ce thème, contre 3 % en 2008, 33 % des entreprises de 50 à 299 salariés, contre 6 % en 2008, et 44 % des entreprises de 300 salariés et plus contre 17 %).

Certains accords seniors peuvent toutefois être répertoriés dans d'autres thèmes que l'emploi. En effet, les textes, pour respecter l'obligation légale, doivent évoquer au moins trois domaines d'action et ces domaines ne concernent pas l'emploi uniquement mais aussi les conditions de travail, la formation, le temps de travail [4]. Certaines entreprises ont également considéré que l'emploi des seniors relevait de la thématique « Égalité professionnelle, non discrimination ».

L'épargne salariale encouragée par des incitations législatives

44 % des entreprises ayant signé des accords ont négocié sur l'épargne salariale, c'est-à-dire sur les plans d'épargne entreprise, l'intéressement des salariés à l'entreprise et la participation des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus). L'intéressement a été encouragé en 2009 par l'instauration d'un crédit d'impôt et d'une prime exceptionnelle, exonérée de cotisations sociales sous réserve de la conclusion d'un accord d'intéressement (ou d'un avenant à un accord ancien) avant le 30 juin 2009.

11 % des entreprises ayant signé des accords ont conclu un accord sur le thème de l'épargne salariale uniquement. La moitié de ces entreprises avaient moins de 50 salariés. Dans 70 % des entreprises ayant conclu un accord sur le thème de l'épargne salariale uniquement, les négociations se sont déroulées avec des élus exclusivement. L'épargne salariale est prépondérante dans le tertiaire : 44 % des entreprises du « transport et entreposage » et des « services » (hors transport) et 51 % des entreprises du commerce ayant conclu un accord y ont abordé cette question (tableau 6).

Stabilité du thème du temps de travail et hausse du thème de l'égalité professionnelle

La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, donne plus d'espace à la négociation d'entreprise en la faisant primer sur la négociation de branche. C'est le cas notamment pour la définition du contingent d'heures supplémentaires, les conditions de constitution, d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps, les dispositifs d'aménagement du temps de travail (modulation, travail par cycles...), ou encore les conventions de forfait annuel en jours sur l'année. La conjoncture défavorable de 2009 a plutôt incité les entreprises à réduire la durée travaillée par salarié, ce qui contribue à expliquer que ce thème n'ait pas connu d'augmentation significative dans les accords signés : 28 % des entreprises ont signé un accord qui traite du temps de travail contre 26 % en 2008. L'industrie et le « transport et entreposage » ont toutefois plus négocié sur ce thème. Pour l'industrie automobile, il s'est agi de faire face à la crise en signant notamment des accords traitant de l'anticipation des congés ou du seuil de déclenchement du chômage partiel.

Les entreprises disposant d'une ou plusieurs sections syndicales représentatives doivent engager tous les ans une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures permettant de les atteindre. Toutefois, si un accord spécifique

(11) L'enquête ne permet pas d'isoler les accords spécifiques à la gestion des salariés âgés, ni a fortiori les plans d'action qui ne sont pas formellement des accords.

Tableau 6 • Les thèmes abordés dans les accords d'entreprises, par secteurs d'activité signés en 2009

En % d'entreprise ayant signé au moins un accord

	Salaires et primes	Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	Temps de travail (durée, aménagement)	Emploi (y compris restructuration, PSE)	Égalité professionnelle
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	61	40	34	32	15
Construction	44	41	13	24	6
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	59	51	24	33	10
Transports et entreposage	74	44	33	22	14
Services (hors transport)	63	44	27	30	14
Ensemble	61	44	28	30	13

Lecture : parmi les entreprises de construction ayant signé au moins un accord en 2009 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 61 % ont abordé le thème « salaires et primes » dans leur accord.

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

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

est signé, la fréquence de la négociation est ramenée à 3 ans. En 2009, 13 % des entreprises ayant signé au moins un accord abordent ce thème, contre 9 % en 2008. Ce thème est très souvent couplé avec celui des salaires : 86 % des entreprises l'ayant cité ont aussi abordé le thème des salaires et des primes. C'est une conséquence de la loi du 23 mars 2006 qui oblige à intégrer dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en matière de salaires, une négociation sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 7 % des entreprises ont signé un accord traitant des conditions de travail, taux identique à l'année 2008. Pour certaines, il s'est agi de prendre en compte l'accord national interprofessionnel relatif au stress au travail du 2 juillet 2008.

Une proportion stable d'entreprises déclarant des grèves

2,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2009 (grève ou débrayage), soit une proportion stable par rapport à 2008 (encadré 2). Ce mode d'action collective continue à être quasiment absent des petites entreprises : il concerne moins de 1 % des entreprises de 10 à 50 salariés contre près de 40 % de celles de 500 salariés et plus (tableau 7).

Des grèves fréquentes dans l'industrie, en particulier dans l'automobile

C'est dans l'industrie que la proportion d'établissements ayant connu des arrêts de travail en 2009 est la plus élevée. 4,8 % des entreprises de ce secteur déclarent au moins une grève en 2009,

soit une proportion deux fois supérieure à celle que l'on observe tous secteurs confondus.

Au sein de l'industrie, le secteur d'activité « fabrication de matériel de transport » reste celui où la conflictualité est la plus élevée, même si celle-ci ne progresse pas par rapport à 2008 : 13,5 % des entreprises de ce secteur déclarent avoir connu une grève en 2009. Dans la moitié des entreprises de ce secteur ayant connu une grève, les revendications portent sur la sauvegarde de l'emploi. L'industrie automobile en particulier a dû faire face à un repli sans précédent de son activité (sa production en volume recule de 24 % après une baisse de 7 % en 2008). Le nombre de Journées individuelles non travaillées (JINT) chez les constructeurs automobiles représente plus de la moitié du nombre total de JINT du secteur d'activité « fabrication de matériel de transport ».

Les mobilisations ont notamment porté sur la revendication d'une meilleure indemnisation du chômage partiel. Chez les équipementiers, la succession des annonces de fermeture ou de réduction d'effectifs et la forme radicale (occupation des locaux, menaces de destruction, séquestration,...) de ces conflits ont eu un important retentissement médiatique : Continental, Faurecia, Molex, Lear, New Fabris, Valeo, Plastic Omnium, Good Year...

Deux autres secteurs de l'industrie se démarquent par leur niveau de conflictualité : les « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » et la « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines ». Ce dernier est, après la « fabrication de matériel de transport », le secteur de l'industrie qui a perdu le plus d'emplois en 2009. Sans surprise, l'emploi est ainsi cité comme motif de grève dans plus de la moitié des entreprises du secteur ayant connu des arrêts de travail, et les

Tableau 7 • Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2008 et 2009, par secteur et par taille

Secteur d'activité	2008	2009
Industrie	4,6	4,8
Dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,3	3,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	4,3	7,3
Fabrication de matériels de transport	13,4	13,5
Fabrication d'autres produits industriels	4,9	4,2
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,8	7,0
Construction	0,6	0,4
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,7	0,8
Transports et entreposage	3,2	4,0
Services hors transports	2,0	2,0
Dont : Hébergement et restauration	0,2	0,4
Information et communication	5,1	2,4
Activités financières et assurance	4,0	7,2
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,9	1,0
Enseignement, santé humaine et action sociale	3,4	2,8
Autres activités de services	3,4	2,5
Taille		
10 à 49 salariés.....	0,7	0,5
50 à 199 salariés.....	5,6	6,3
200 à 499 salariés.....	18,1	17,6
500 salariés et plus	37,1	38,9
Ensemble	2,1	2,2

En % d'entreprises

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Lecture : dans l'industrie, 4,6 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2008 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agréée « NA ». Les chiffres pour l'année 2008 ont été révisés (encadré 2).

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

difficultés du secteur en la matière expliquent en grande partie l'augmentation de la conflictivité (7,3 % des entreprises déclarent une grève en 2009, contre 4,3 % en 2008).

Dans l'énergie, outre les deux opérateurs historiques de production et distribution d'électricité et de gaz, d'autres entreprises du secteur ont connu des mobilisations autour de revendications visant l'amélioration des conditions salariales et de travail. C'est également le cas des entreprises en charge du traitement et de la distribution d'eau ainsi que de la collecte et du traitement des déchets.

Une augmentation de la part des banques et des sociétés financières déclarant une grève

Dans les services, le secteur des « activités financières et assurances » connaît une forte progression de la conflictivité en 2009 : 7 % des entreprises y ont connu une grève en 2009, contre 4 % en 2008. Les salariés des banques et sociétés financières ont particulièrement répondu aux appels nationaux intersyndicaux exigeant du gouvernement des mesures en faveur des salariés touchés par la crise. Dans un contexte de crise financière, les menaces pesant sur les emplois dans certaines banques, la poursuite des restructurations-regroupements et l'échec de certaines négociations salariales, conjugués au versement d'aides publiques importantes et aux questions des stock options et des bonus, ont contribué à mobiliser les syndicats et salariés du secteur lors des mouvements interprofessionnels.

Une hausse du nombre de journées individuelles non travaillées, en particulier dans le secteur des transports et de l'entreposage

En 2009, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a augmenté en moyenne, passant de 100 à 136 jours pour 1 000 salariés (graphique 1). Deux secteurs contribuent à cette hausse : les « transports et entreposage » et l'industrie.

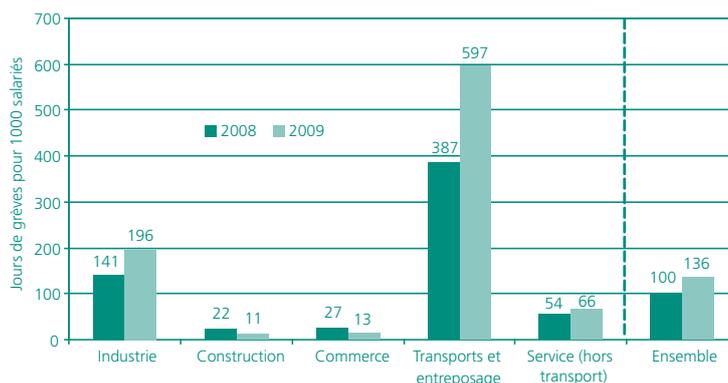
Dans les « transports et entreposage », près de 600 JINT pour fait de grève ont été comptabilisées pour 1 000 salariés, soit une hausse de 54 % par rapport à 2008. La moitié de l'augmentation relève des conflits successifs intervenus à La Poste sur les conditions et le temps de travail (réorganisation des tournées, autonomie croissante des bureaux de poste dans l'organi-

sation du travail, choix des RTT, remplacement des départs à la retraite, suppression de poste, automatisation des guichets, etc.) ainsi que sur le projet de changement de statut (passage en société anonyme). La contestation de ce projet a pris la forme de grèves, mais aussi de mobilisations plus originales telles que l'organisation en octobre d'une « votation citoyenne » sur l'avenir du service public postal.

Un tiers de l'augmentation provient en outre de la SNCF et de la RATP. À la SNCF, plusieurs manifestations et journées de grève ont été organisées contre les projets de réforme, en particulier celui du fret. Les revendications portaient sur l'emploi (certains sites de fret devant à terme être fermés), l'organisation de certaines activités en filiale, les conditions de travail, les salaires et les facilités de transport accordées aux salariés. À la RATP, les agents opérant sur la ligne A du RER se sont fortement mobilisés en fin d'année. Leurs revendications portaient sur l'instauration d'une prime mensuelle pour compenser les conditions de travail sur cette ligne, la plus fréquentée d'Europe.

Outre la Poste, la SNCF et la RATP, d'autres entreprises du secteur des transports et de l'entreposage ont connu des grèves. Un opérateur privé de transport public de voyageurs a connu dans plusieurs villes des conflits portant sur l'organisation des temps de travail, le manque de personnel et le respect des accords d'entreprises en cours. Des salariés d'entrepôts et de réseaux de distribution de gaz ont arrêté le travail pour réclamer des hausses de salaires suite notamment à la publication des indemnités de départ de leur dirigeant et des bénéfices importants réalisés par l'entreprise. Pour la première fois, une grève a touché une des entreprises concurrentes de la SNCF dans le secteur du fret. Les revendications portaient sur le temps de travail mais également sur une revalorisation des salaires et de meilleures indemnisations. Suite à l'échec de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, des salariés de certaines sociétés d'autoroutes se sont également mis en grève.

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



Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 141 jours pour 1 000 salariés en 2008.

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



Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

Dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées a augmenté de 141 à 196 jours pour 1 000 salariés. Cette hausse est essentiellement due aux différents arrêts de travail qui se sont succédés pendant plusieurs mois chez EDF et GDF Suez, ainsi que dans leurs filiales de distribution respectives. Après l'échec des négociations salariales de branche en début d'année, les salariés se sont mobilisés pour réclamer des augmentations salariales et le versement d'une prime. Les revendications portaient aussi sur l'arrêt des politiques d'externalisation (sous-traitance des activités de dépannage, de relevé de compteur, de traitement administratif des dossiers, etc.). Le mouvement s'est caractérisé par des blocages de sites de production et des coupures d'électricité et de gaz. En fin d'année, de nouvelles grèves ont eu lieu pour demander l'annulation de licenciements à l'encontre de salariés ayant participé aux mouvements du printemps.

En légère hausse par rapport à 2008, 66 journées de grève ont été déclarées pour 1 000 salariés du secteur des services (hors transports). Les arrêts collectifs de travail dans les entreprises de l'information et de la communication sont à l'origine de cette augmentation. Même si la part des entreprises déclarant des grèves est en nette diminution dans ce secteur par rapport à 2008, le nombre de JINT pour 1 000 salariés double par rapport à l'année précédente. La forte mobilisation des salariés de France Telecom après la vague de suicides dans l'entreprise explique en grande partie cette hausse. Les salariés de Télédiffusion de France, groupe de diffusion audiovisuelle, se sont également mis massivement en grève après l'annonce d'un plan de réduction des effectifs. Les salariés de Radio France Internationale (RFI) et de nombreux titres de la presse régionale se sont aussi mobilisés pour protester contre les suppressions d'emploi. Enfin, la remise en cause de la conven-

tion collective de l'audiovisuel public a généré des mouvements de protestation avec arrêts de travail.

Une chute des revendications salariales et une progression des mots d'ordre liés à l'emploi

Les revendications portant sur la rémunération restent les plus fréquentes, elles sont avancées dans 39 % des entreprises ayant déclaré une grève (tableau 8). Elles sont toutefois en net recul par rapport à 2008 (-20 points). Elles restent le motif de deux tiers des grèves dans les secteurs de la construction et des transports et de l'entreposage (12) où elles sont couplées à des revendications sur les conditions de travail.

Les motifs de grève liés à l'emploi sont plus présents en 2009 : 29 %, soit +10 points par rapport à 2008. Pour les entreprises industrielles ayant connu des grèves, ils concernent une entreprise sur deux. Les conséquences économiques de la crise se sont fortement accentuées en 2009 : 2 245 plans de sauvegarde de l'emploi en 2009 ont été notifiés, soit deux fois plus qu'en 2008.

Les conditions de travail constituent en revanche un motif moins fréquent, cité par seulement 14 % des entreprises déclarant au moins une grève. Ce motif reste toutefois important dans l'« enseignement, la santé et l'action sociale », les « industries extractives, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution » ou encore les « transports et l'entreposage ». Les revendications sur les conditions de travail sont très souvent couplées à des revendications salariales.

Enfin, le temps de travail reste toujours un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné : 5 % des

(12) Dans ce secteur, l'évolution du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés entre 2008 et 2009 a été de +1,5 % alors qu'elle a été +1,9 % pour l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 8 • Motifs des grèves selon le secteur

En % d'entreprises ayant connu une grève

Secteur d'activité	Mots d'ordres internes à l'entreprise				Mots d'ordres extérieurs à l'entreprise
	dont rémunérations	dont emploi	dont conditions de travail	dont temps de travail	
2009					
Industrie	38	48	9	5	22
Construction	65	nr	nr	nr	nr
Commerce	29	14	nr	nr	37
Transports et entreposage	67	11	22	nr	25
Service (hors transports et entreposage)	33	17	19	7	39
Ensemble 2009	39	29	14	5	30
2008					
Industrie	53	30	12	4	20
Construction	nr	nr	nr	nr	nr
Commerce	84	nr	nr	nr	nr
Transports et entreposage	66	nr	18	nr	16
Service (hors transports et entreposage)	58	14	18	8	23
Ensemble 2008	58	19	15	7	21

Nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise du thème de la revendication.

Lecture : 38 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2009. 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 à chaque fois des thèmes de revendications différents. Les chiffres pour l'année 2008 ont été révisés (encadré 2).

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

entreprises ayant connu une grève uniquement conduite à ce motif.

Une année marquée par d'importants mouvements interprofessionnels

Comme pour les mots d'ordre liés à l'emploi, les mots d'ordre extérieurs à l'entreprise progressent. 30 % des entreprises déclarant une grève les mettent en avant. C'est la proportion la plus élevée depuis 2005, date de création de l'enquête. L'année 2009 a en effet été riche en mobilisations nationales contre les conséquences de la crise : six journées d'action interprofessionnelle ont eu lieu de janvier à octobre à l'appel des différentes grandes confédérations syndicales, les syndicats réclamant des mesures sur l'emploi et les salaires. Au-delà de leur nombre, ces journées ont également été marquées par le rassemblement des salariés du secteur public et du secteur privé. Les salariés touchés par des restructurations importantes et des fermetures d'usine (secteur de l'automobile, autres productions industrielles, secteur des banques) étaient présents dans les cortèges.

Une analyse par branche professionnelle

La branche professionnelle influe sur les relations professionnelles dans les entreprises via les conventions collectives qu'elles appliquent et les négociations de branche. L'analyse par branches professionnelles, regroupées selon la grille des Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris, voir encadré 5), permet de lier les négociations collectives de branche et d'entreprise et les conflits collectifs.

En dehors des entreprises couvertes par des « statuts » (13), les entreprises qui ont le plus négocié sont rattachées aux branches professionnelles des « banques, établissements financiers et assurances », des « plastiques, caoutchouc et combustibles », et de la « métallurgie et sidérurgie » (tableau 9). Les grèves y sont également plus fréquentes que dans les autres branches professionnelles. Pour ces deux dernières branches, les revendications portent majoritairement sur l'emploi. Les fédérations de la métallurgie et de la plasturgie se sont mobilisées pour le développement et l'emploi industriels en réaction aux suppressions massives d'emplois. Un accord national a été signé en mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie. Il prévoyait pour une durée déterminée la mise en place d'un dispositif d'activité partielle, son articulation avec la formation et des mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes.

Les entreprises couvertes par des « statuts » (GRDF, ERDF, SNCF, RATP, Banque de France, etc.) sont atypiques en matière de négociation et de

conflit collectif : sept entreprises sur dix ont ouvert des négociations et un tiers a déclaré avoir connu une grève. Ces entreprises aux tailles et aux activités très diverses (transports, énergie, services postaux, secteur public du logement, banques,...) ont en commun d'être ou d'avoir été des établissements publics et d'avoir une implantation syndicale particulièrement forte.

Outre certains services de transports régionaux et certaines sociétés d'autoroutes, les mobilisations dans les transports aériens et maritimes expliquent également la forte augmentation de la fréquence des grèves dans la branche des transports (hors statuts). 35 % des entreprises de 200 salariés et plus y déclarent une grève contre 25 % en 2008. Dans les ports, les conflits collectifs concernent la réforme d'octobre 2008 prévoyant l'externalisation de l'exploitation et de l'entretien des outillages de manutention, mais également les conditions de travail et les rémunérations. Suite à la réorganisation touchant les sous traitants des aéroports de Paris et d'Air France, des arrêts de travail ont impacté l'activité du transport aérien.

Les grandes entreprises de la branche « bois et dérivés » ont également connu un niveau élevé de conflictualité en 2009 : 45 % des entreprises de 200 salariés et plus déclarent avoir connu une grève en 2009 contre 33 % en 2008. Les revendications portaient sur des hausses de salaires. Suite à des annonces de bénéfices et de versement de dividendes, des salariés de papeteries, et d'enseignes de vente de mobilier et de bricolage se sont fortement mobilisés.

4 % des entreprises de la branche « sanitaire et sociale » ont connu une grève. Les salariés craignaient une dévalorisation de leurs acquis dans le cadre de la révision de la convention collective de 1966, la plus largement appliquée dans le secteur social et médico-social.

Les entreprises de la branche « chimie et pharmacie » ont connu des suppressions d'emploi. De fortes mobilisations ont ainsi été observées dans les industries pharmaceutiques contre des plans de sauvegarde de l'emploi. Toutefois, cette branche se caractérise aussi par un mouvement de concentration antérieure à la crise. Au total, 4 % des entreprises ont connu une grève, majoritairement pour la sauvegarde de l'emploi et pour suivre les mouvements nationaux.

Négociation collective et grèves : deux facettes du dialogue social

Huit entreprises sur dix déclarant une grève en 2009 ont négocié au cours de l'année. Pour ces entreprises, le taux d'aboutissement des négociations au niveau central a été de 81 %, soit une valeur comparable au taux d'aboutissement pour l'ensemble des entreprises ayant négocié.

(13) Les secteurs sous statut regroupent des entreprises aux activités économiques assez diverses, mais dont une majorité de salariés voient leur situation salariale encadrée par des statuts propres à leur entreprise, et liée à un passé d'établissement public ou parapublic.

En 2009, comme lors des années précédentes, les branches professionnelles où les entreprises connaissent le moins de grèves sont celles où l'on observe également la plus faible activité de négociation collective au niveau des entreprises. Ainsi, les secteurs de « l'hébergement et restauration » et de la « construction » sont ceux qui négocient le moins et qui connaissent la proportion de grèves la plus faible. Tous deux sont à 90 % composés d'entreprises de petites tailles (de 10 à 49 salariés) et dans seulement 6 % des entreprises une organisation syndicale est présente (via la présence d'un délégué syndical ou d'un membre élu du personnel).

À l'inverse, le secteur de la « fabrication des matériels de transport » est celui qui a le plus développé la négociation collective : 39 % des entreprises ont négocié en 2009, contre 27 % en 2008, alors que la fréquence des grèves y reste importante. Il n'y a donc pas d'opposition entre le conflit, la négociation et sa conclusion.

Loin d'être un frein, les grèves sont souvent un moyen de peser dans la négociation, soit en la déclenchant, soit au cours de la négociation pour donner du poids aux revendications, soit à l'issue de la négociation pour en contester les décisions. Les salariés de France Telecom ont par exemple été nombreux à cesser le travail lors de l'ouverture des négociations sur les conditions de travail.

Enfin de nombreux conflits ont vu le jour à l'annonce de la fermeture de l'entreprise ou de la réduction importante d'effectifs. Ils avaient pour objectif de peser sur les négociations tout au long de la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans un premier temps, le comité d'entreprise informé et consulté sur l'aspect économique du projet peut avancer des projets alternatifs pour diminuer le nombre d'emploi supprimé. Dans un second temps, les revendications peuvent porter sur le projet de licenciement économique en améliorant les modalités d'accompagnement des salariés licenciés et, ou en réclamant des indemnités de départ plus élevées.

Myriam BOBBIO (Dares).

Tableau 9 • Négociations collectives et grèves dans les entreprises en 2009, par branches professionnelles

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 2009		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2009	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
Métallurgie et sidérurgie	94	26,3	87,8	5,0	41,5
Bâtiment et travaux publics	70	9,6	74,4	<0,5*	12,7
Chimie et pharmacie	81	23,1	97,1	3,9	31,1
Plastiques, caoutchouc et combustibles	95	32,0	98,4	6,4	33,4
Verre et matériaux de construction	90	18,0	85,5	1,5	20,6
Bois et dérivés	84	19,6	74,5	3,6	45,0
Habillement, cuir, textile	79	16,9	83,4	1,7	15,0
Culture et communication	79	10,4	86,9	1,5	29,4
Agro-alimentaire	71	15,3	80,4	1,8	19,0
Commerce de gros et import-export	78	13,9	84,1	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	98	21,2	91,7	1,6	7,6
Commerce de détail principalement non alimentaire	75	12,4	69,2	nr	nr
Services de l'automobile et des matériels roulants	65	7,0	82,3	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	63	7,1	64,9	<0,5*	18,5
Transport (hors statuts)	89	19,1	91,8	3,1	35,2
Secteur sanitaire et social	78	19,2	76,3	3,9	22,4
Banques, établissements financiers et assurances	94	34,7	97,3	8,4	31,1
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	59	10,9	90,1	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	82	17,9	97,1	1,1	12,5
Professions juridiques et comptables	65	5,0	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	94	13,5	68,1	1,4	15,7
Branches non-agricoles diverses	65	12,3	47,1	2,5	nr
Branches agricoles (2)	83	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	99	71,3	98,6	32,3	66,8
Hors conventions de branches ou statuts	68	14,9	85,4	1,0	18,9
Ensemble	81	15,8	82,8	2,2	25,0

* <0,5 : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

Nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant la présence d'un délégué syndical ou d'une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

(1) Données issues des DADS et Acemo. Elles concernent l'année 2008 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). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

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. 26,3 % 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 2009 ; par ailleurs, 5 % de ces entreprises ont déclaré qu'une grève a eu lieu en 2009.

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

Source : enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés », Dares.

L'ENQUÊTE ACEMO SUR LA NÉGOCIATION ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés dans les entreprises est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (Acemo). Elle porte sur un échantillon de 10 300 entreprises, renouvelé par quart chaque année, à l'exception des entreprises de plus de 500 salariés qui sont interrogées de façon exhaustive. 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, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise

Cette enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise, notamment sur le déroulement des négociations collectives entre représentants des salariés et employeurs. Par négociation collective, on entend un processus par lequel des représentants de la direction et des représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif, que ce processus aboutisse ou non (on exclut donc les échanges informels entre salariés et représentants de la direction).

En outre, elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle complète ainsi sur ce domaine l'enquête REponse effectuée tous les six ans. 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.

L'enquête permet enfin de calculer un volume total de Journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours.

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

L'unité interrogée est l'entreprise dans son ensemble, identifiée par un numéro Siren. Le mode d'interrogation est donc différent de l'enquête Acemo trimestrielle et de l'enquête REponse 2005, qui portent sur les établissements. L'interrogation au niveau de l'entreprise ne permet pas d'appréhender de façon détaillée les relations professionnelles pouvant exister au niveau de groupements d'entreprises : c'est notamment le cas des Unités économiques et sociales (UES) qui rassemblent, souvent au sein de groupes, des entreprises ayant en commun une concentration des pouvoirs de direction, une complémentarité des activités et un même statut social.

Une enquête qui vient compléter des données administratives sur les accords d'entreprise

Les entreprises ayant signé un accord sont tenues de le déposer auprès des services départementaux du ministère du travail. Sur la base des données ainsi collectées, un suivi statistique de ces accords d'entreprise est effectué chaque année par la Dares, sur des données provisoires pour le Bilan de la négociation collective [2], sur des données définitives ensuite [1]. L'enquête Acemo couvre un champ différent puisqu'elle permet de mesurer l'existence de négociations collectives, indépendamment du fait que celles-ci donnent lieu ou non à un accord, et d'analyser ces pratiques de négociation en fonction des diverses caractéristiques des entreprises.

RÉVISION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE POUR L'ANNÉE 2008

En 2009, la méthode de pondération des enquêtes Acemo a été revue. Les enquêtes sont désormais calées sur des données externes, ce qui permet d'obtenir une structure de calage plus robuste, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et d'une structure par taille d'entreprise et activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee.

Ce changement de pondérations est appliqué à partir de 2009 et rétrospectivement pour 2008. Il a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.). Les tableaux révisés pour 2008 sont disponibles sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr/dans Études, recherche, statistiques de la Dares > Statistiques > Relations professionnelles > Négociation collective.

LE CADRE LÉGISLATIF DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

Texte	Négociation	Thème	Période impactée	Description
Loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat	Incitation	Épargne salariale Salaires et primes	2008	<p>Les salariés bénéficiant d'un régime de participation peuvent débloquer à titre exceptionnel leurs droits à participation aux résultats de l'entreprise, sans avoir à justifier de l'emploi des sommes correspondantes. Le débloquage anticipé est cependant subordonné à la signature d'un accord d'entreprise dans certains cas.</p> <p>Les entreprises non tenues de mettre en place un régime de participation (essentiellement celles de moins de 50 salariés) peuvent 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 de la CRDS) dès lors qu'un accord d'entreprise a été signé, selon les modalités propres aux dispositifs d'intéressement ou de participation.</p>
Loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie Article L. 3332-17 du code du travail	Obligation	Épargne salariale	2008 - 2009	<p>Tout règlement de plan d'épargne d'entreprise doit dorénavant offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'acquiescer des parts d'un fonds commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites « solidaires ». Les entreprises ayant déjà mis en place un PEE avant l'entrée en vigueur de cette loi ont jusqu'au 1^{er} janvier 2010 pour se conformer à cette nouvelle disposition.</p>
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Incitation	Épargne salariale	2009	<p>Les entreprises peuvent verser une prime exceptionnelle d'intéressement de 1 500 euros maximum en 2009, exonérée de cotisations mais assujettie à la CSG et à la CRDS, à la condition qu'un nouvel accord d'intéressement ou qu'un avenant à un accord passé (modifiant les règles de calcul de l'intéressement dans un sens plus favorable au salarié) ait été signé avant le 30 juin 2009.</p> <p>Les sommes versées à ce titre peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu si le salarié les place sur un plan d'épargne salariale.</p>
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Incitation	Épargne salariale	À partir de 2009	<p>Les entreprises peuvent verser immédiatement une partie des sommes attribuées aux salariés dans le cadre de la participation, alors que ces sommes étaient jusque-là obligatoirement bloquées dans une logique d'épargne salariale. La mise en œuvre de cette disposition a conduit à revoir certains accords collectifs d'entreprise, afin notamment de prévoir conventionnellement les modalités d'information de chaque bénéficiaire sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.</p>
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Obligation	Salaires et primes	À partir de janvier 2009	<p>Certains allègements de cotisations sociales employeurs (notamment : réduction générale de cotisations, exonérations applicables dans les ZRR, ZFU, ZRU et bassins d'emploi à redynamiser - BER) sont désormais conditionnés au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises avec délégués syndicaux.</p> <p>Si l'employeur n'a pas rempli son obligation, le montant de ces allègements et exonérations sera diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année ; ce montant sera diminué de 100 % si l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.</p>
Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail		Salaires et primes	À partir de janvier 2010	<p>Le calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC est avancé du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier. Ce changement doit offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales.</p>
Loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail		Temps de travail	À partir de 2009	<p>La hiérarchie des normes sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps) est modifiée et donne à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche qui devient subsidiaire.</p>

Encadré 3 (suite)

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (art. 87)	Obligation	Emploi	2009	<p>Les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus, doivent engager une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés en vue « de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés ». À cette fin, elle prévoit que les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action seront soumises à une pénalité d'un montant de 1% de leur masse salariale à compter du 1er janvier 2010 (au 1^{er} avril pour les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche).</p> <p>Si les entreprises de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de cette taille) peuvent au choix mobiliser un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action, les entreprises et groupes de plus de 300 salariés ne peuvent recourir qu'aux deux dernières modalités pour être exonérés de la pénalité. La loi impose par ailleurs un certain contenu aux accords et plans, à savoir la définition d'un objectif global chiffré et la définition de mesures favorables à l'emploi des salariés âgés, dans trois domaines au moins parmi six prédéfinis.</p>
---	------------	--------	------	--

Pour en savoir plus :

[1] Naboulet A. (2011), «Les accords collectifs d'entreprises conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier », *Dares Analyses* n° 031, avril.

[2] Dares, « La négociation d'entreprise », dans Bilan de la négociation collective en 2009, pp. 465-488, DGT-Dares, *Bilans et rapports*, Éditions législatives.

[3] Debreu N. (2010), «Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2009 - résultats définitifs», *Premières synthèses* n° 013, mars.

[4] Claisse C., Daniel C., Naboulet A. (2011), « Les accords collectifs d'entreprise et plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes », *Document d'études*, Dares.

[5] Bobbio M., Naboulet A. (2010), « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008 », *Dares Analyses* n° 033, juin.

LE CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

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

Le rôle des représentants des salariés dans la négociation collective

Historiquement, c'est aux *délégués syndicaux*, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical. Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

Depuis les années quatre-vingt-dix, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Il est en effet plus fréquent d'avoir des représentants élus du personnel dans les entreprises que des délégués syndicaux. *Les représentants élus du personnel sont les délégués du personnel et les salariés élus au comité d'entreprise ou d'établissement*. Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil de taille, d'établissement ou d'entreprise : élections de délégués du personnel dans les établissements d'au moins onze salariés, élection d'un comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus. La *délégation* unique du personnel peut être mise en place par les dirigeants dans les entreprises de moins de 200 salariés : elle dispose à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des membres du comité d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel ou, à défaut, par des salariés mandatés par des syndicats représentatifs. Jusqu'en 2009, cette faculté était cependant conditionnée au fait qu'un accord de branche l'autorise préalablement. Avec la loi du 20 août 2008, cette condition a disparu le 1^{er} janvier 2010.

Les accords sur l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne entreprise à l'exception des plans d'épargne retraite collectifs) bénéficient de modalités de conclusion plus souples : outre les possibilités du régime commun, un accord peut être approuvé par le personnel statuant à la majorité des deux-tiers.

La négociation avec un Représentant de la section syndicale (RSS) existe mais est une disposition dérogatoire. Du 21 août 2008 au 31 décembre 2009, la négociation avec un RSS était possible dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés. La validité d'un accord conclu avec le RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés.

Validité des accords

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a significativement modifié les règles de représentativité des organisations syndicales et de négociation des accords collectifs. Depuis le 1^{er} janvier 2009, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié avec des délégués syndicaux est valide :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles et
- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

Les obligations de négocier

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une Unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'une obligation de négocier : l'égalité professionnelle (obligation renforcée en 2006 pour l'égalité salariale entre hommes et femmes), l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (depuis 2005), les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise à propos de la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ainsi que la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, tous les trois ans et uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les groupes).

CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS DE BRANCHE : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre les employeurs et les salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation.

Le champ d'application des conventions et accords peut être interprofessionnel ou professionnel. Il s'agit dans ce dernier cas d'une convention ou accord dit « de branche ». Une convention collective de branche couvre l'ensemble des relations de travail dans un champ professionnel donné. D'éventuels accords peuvent se greffer sur la convention collective de branche, l'ensemble constitue dès lors le dispositif conventionnel de la branche.

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

Toute convention collective délimite un champ d'application *catégoriel* (catégories de salariés intéressés par le texte), un champ d'application *géographique* (national, régional, départemental ou local), un champ d'application *professionnel* défini en termes d'activités économiques.

L'extension des accords et des conventions collectives

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

L'identification des conventions collectives

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

Les Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la Nomenclature d'activités française (Naf) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la Naf fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des « Conventions regroupées pour l'information statistique » (Cris), élaborée par la Dares, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau Cris1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau Cris2 en comprend 64 et le niveau Cris3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions à jour en décembre 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.