

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2007

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille
et de la Solidarité

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 et de la Solidarité,
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
Paname Corporate

"En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} 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."

AVANT PROPOS	11
PARTIE 1 - LA TENDANCE 2007	
APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2007	17
I. LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I.1. Une évolution différenciée selon les niveaux professionnels	17
I.2. Une place toujours importante pour le dialogue social territorial	18
II. LES THÈMES DE NÉGOCIATION	19
II.1. La place toujours prépondérante des salaires, l'essor continu de la négociation sur les classifications et le développement de la négociation sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	19
II.2. La baisse constante du nombre d'accords portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail	20
II.3. La progression constante de la négociation sur l'épargne salariale	21
BILAN DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE APRÈS LA LOI DU 4 MAI 2004	25
I. L'ÉVALUATION PARITAIRE DE LA LOI DU 4 MAI 2004 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL	25
I.1. La mesure d'impact des différentes innovations de la loi sur les pratiques de négociation est contestée	25
I.2. Le volet dialogue social de la loi du 4 mai 2004 n'a, dans son ensemble, pas bouleversé les pratiques de la négociation collective	28
I.3. L'appréciation des partenaires sociaux et des experts quant au cadre législatif applicable à la négociation collective en France	29
II. MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE PROLONGEMENT DE LA LOI DU 4 MAI 2004 : CONCERTATION, CONSULTATION, INFORMATION	32
II.1. La loi du 31 janvier 2007 : l'organisation de la concertation avec les organisations syndicales et professionnelles sur toute réforme des relations individuelles et collectives du travail	32
II.2. Une illustration du nouveau partage des responsabilités entre institutions et partenaires sociaux : la loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports	34
II.3. La consultation des partenaires sociaux au niveau national	38

LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL DANS CE CONTEXTE DE RENOUVEAU 41

I. UN DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION SOUTENU EN 2007 CONFIRMANT LA TENDANCE ANTÉRIEURE 41

- I.1. Un nombre de demandes d'extension constant et élevé depuis trois ans 41
- I.2. Une hausse continue du nombre de textes étendus 42
- I.3. Des délais d'extension en forte baisse en 2007 42
- I.4. Un nombre d'élargissements constant 44

II. L'IMPLICATION DE L'ÉTAT ET DES PARTENAIRES SOCIAUX MEMBRES DE LA CNNC ET DE SES SOUS-COMMISSIONS DANS LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE 44

- II.1. Les conférences sociales tripartites 44
- II.2. L'accompagnement du dialogue social : le rôle important des Commissions mixtes paritaires en 2007 47
- II.3. La sous-commission des Accords de la CNNC : un lieu d'observation de la négociation de branche et d'accompagnement de la doctrine du droit conventionnel 52
- II.4. La sous-commission des Salaires de la CNNC 58

III. L'ÉTAT ET LE DIALOGUE SOCIAL LOCAL 59

- III.1. Rappel du dispositif 59
- III.2. Évolution 2006-2007 60
- III.3. Impact sur le dialogue social institutionnel : exemple de la négociation collective en région PACA 61
- III.4. Illustration : accord territorial visant à la promotion des candidatures féminines aux fonctions de conseillère prud'homme (Rhône-Alpes) 62

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2007 65

I. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 138) 67

II. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL 74

- II.1. Le XI^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) 78
- II.2. Cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes - Deuxième rapport de suivi 78

III. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL 79

IV. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE 82

- IV.1. Le Comité d'entreprise européen 83
- IV.2. Point sur la société européenne (SE) 86
- IV.3. Le dialogue social autonome 87

V. LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE 90

PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2007	97
I. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE S'EST INSCRITE EN 2007 DANS LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 31 JANVIER 2007	98
I.1. Rappel	98
I.2. L'accord sur la modernisation du marché du travail	99
II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES OU À L'INITIATIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX	104
II.1. La négociation sur l'épargne salariale	104
II.2. La négociation sur l'assurance chômage	105
II.3. La négociation sur la retraite complémentaire obligatoire	106
II.4. La négociation sur la tarification et la réparation des risques professionnels	110
LA NÉGOCIATION DE BRANCHE	113
I. DONNÉES GÉNÉRALES	113
I.1. L'activité conventionnelle	114
I.2. La signature des organisations syndicales	120
I.3. Les thèmes de négociation	124
II. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	126
II.1. Données d'ensemble sur la négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	127
II.2. L'opération de relance de la négociation salariale de branche	137
II.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des obstacles subsistent	142
III. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	151
III.1. La tendance	152
III.2. L'analyse des accords et avenants	153
III.3. Les grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives	157
IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	163
IV.1. Les accords spécifiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	163
IV.2. Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes	168
IV.3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouvelles conventions collectives	169

V. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE	173
V.1. Les accords et avenants signés en 2007	174
V.2. Les incidences de la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié sur les accords et avenants signés en 2007	174
V.3. Conclusion et perspectives	177
VI. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	178
VI.1. La négociation dans le cadre de la durée du travail	178
VI.2. L'aménagement du temps de travail	182
VI.3. Les heures supplémentaires	188
VI.4. La durée maximale du travail	192
VI.5. Le travail à temps partiel	193
VI.6. Le compte épargne temps	196
VI.7. Le repos dominical	203
VI.8. Congés payés, journée de solidarité et jours fériés	207
VII. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES	215
VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	230
IX. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	232
IX.1. Historique et bilan de l'année	232
IX.2. Les thèmes abordés	232
X. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	250
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	258
XII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	263
XII.1. Les dispositions légales en la matière	263
XII.2. La négociation collective en 2007	264
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2007	269
I. DONNÉES GÉNÉRALES	269
II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	270
II.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2007	270
II.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	271
II.3. Champ des accords et terminologie	271

III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2007	272
III.1. Décomposition du volume d'accords en 2007	272
III.2. Tendances globales sur les dernières années	274
III.3. Types de textes et signataires	276
III.4. Le calendrier des négociations	278
IV. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	280
IV.1. Les accords signés par des syndicats	280
IV.2. L'épargne salariale : des négociations à part	283
V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	285
VI. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ	287
VI.1. La négociation par taille d'entreprise	287
VI.2. La négociation par secteur d'activité	288

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	293
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	295
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	303
CONTRIBUTION DE LA CGT-FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO)	307
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	319
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	333
LES ORGANISATIONS PATRONALES	353
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	355
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	363

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

- **DOSSIER N° 1**

LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE OU COMMENT LE DROIT ET LA PRATIQUE STRUCTURENT LA PRODUCTION DES NORMES CONVENTIONNELLES

Gilles Béliet, Avocat à la Cour, Spécialiste en droit Social.

371
- **DOSSIER N° 2**

LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION : UNE PORTÉE LIMITÉE DE LA LOI DU 4 MAI 2004

Olivier Mériaux (Directeur de la stratégie et du développement, Groupe Amnyos Consultants, Chercheur à Sciences-Po, UMRPacte, IEP Grenoble)
Jean-Yves Kerbourc'h (Université de Haute-Alsace, Expert associé Groupe Amnyos)
Carine Seiler (Cabinet Circé Consultants).

381
- **DOSSIER N° 3**

JURISPRUDENCE : LES ARRÊTS MARQUANTS RELATIFS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Direction générale du travail (DGT).

405
- **DOSSIER N° 4**

GRILLE D'ANALYSE DES CONVENTIONS REGROUPÉES POUR L'INFORMATION STATISTIQUE (CRIS)

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

421
- **DOSSIER N° 5**

UNE NOUVELLE SÉRIE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

433
- **DOSSIER N° 6**

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2007

Direction générale du travail (DGT).

443
- **DOSSIER N° 7**

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi –
Contrôle général économique et financier.

453

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	483
ANNEXE 1.1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	485
ANNEXE 1.2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2006 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	487
ANNEXE 1.3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2007	488
ANNEXE 1.4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2007	489
ANNEXE 1.5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2007	493
■ ANNEXE 2 : LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	531
ANNEXE 2.1 : LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES EN 2007 DANS LES BRANCHES COUVRANT PLUS DE 5 000 SALARIÉS	533
■ GLOSSAIRE	543
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	551

Avant-propos

Depuis plusieurs années, l'évolution des règles de la négociation collective modifie en profondeur, le système français de relations sociales. Dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social organise précisément les relations entre l'État et les acteurs sociaux. Dans ce contexte, la Direction générale du travail, en charge notamment des relations individuelles et collectives du travail, est un témoin privilégié de la négociation collective. Le bilan traditionnel qu'elle en dresse chaque année en est l'illustration. D'une part, il retrace l'activité conventionnelle, en répertoriant et analysant les accords collectifs conclus aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise, en France et en Europe. D'autre part, il présente le processus rénové de la négociation collective, tel qu'il est impulsé et encouragé par les pouvoirs publics.

Les textes votés ces dernières années dans le champ du droit du travail organisent, selon des modalités diverses, un renvoi à la négociation collective. Dans ce cheminement vers une place de plus en plus grande donnée à la négociation collective, la loi du 4 mai 2004 marque une étape importante en innovant sur trois plans :

- instituer, tout en l'encadrant, un rapport d'autonomie entre les niveaux de négociation,

- rénover les règles de validité des accords,
- développer, sous certaines conditions, le dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'évaluation de la loi, menée en 2007, s'est fixé pour objectif de mesurer l'évolution des pratiques de la négociation, en s'appuyant pour cela sur les analyses et les perceptions des acteurs et observateurs du dialogue social.

Avec la loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social, le Gouvernement et le Parlement ont souhaité associer encore plus étroitement les partenaires sociaux à l'élaboration de la norme et des réformes sociales. Il s'agit d'un texte essentiel dans les relations entre pouvoirs publics et partenaires sociaux qui, bien que n'ayant pas valeur constitutionnelle, modifie de façon substantielle et durable les conditions d'élaboration de la norme sociale. Au travers des règles de concertation, de consultation et d'information, le texte donne aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés des responsabilités nouvelles quant à l'évolution du droit des relations individuelles et collectives du travail.

Bien que la loi soit récente, et que des réglages soient encore nécessaires pour définir le contour et la portée exacte de l'institutionnalisation du renvoi à la concertation et à la négociation, les premiers pas ont déjà été réalisés sur des textes importants pour le dialogue social et l'évolution des relations de travail. Ces premières mises en œuvre sont retracées dans le bilan 2007 de la négociation collective et montrent que les partenaires sociaux se sont très rapidement saisis de l'opportunité de négocier, avant que le législateur et le pouvoir réglementaire n'interviennent directement.

Il est important de noter que le texte ne contient aucune liste de thèmes à soumettre à la procédure qu'il crée. Il ouvre par conséquent un champ important à la concertation et au dialogue social pour réformer et moderniser le droit et les relations du travail.

L'année 2007 illustre parfaitement cette évolution et des accords fondamentaux sont d'ores et déjà issus de cette dynamique. Le mouvement engagé traduit une volonté, celle de faire évoluer le cadre des relations professionnelles avec le

concours et l'engagement des organisations professionnelles et de salariés. La mobilisation des acteurs est essentielle car l'agenda social est particulièrement dense.

Le bilan de la négociation collective en 2007 s'inscrit lui-même dans cette nouvelle donne : aux côtés d'éléments quantitatifs et statistiques propres à tout bilan, il s'enrichit des analyses et positions des acteurs de la négociation qui ont souhaité faire part de leur vécu du dialogue social (*La négociation collective vue par les organisations professionnelles*). Il réunit aussi les contributions d'observateurs des relations professionnelles sur l'application de la loi du 4 mai 2004 (*Regards sur les pratiques de la négociation collective*). Enfin, il retrace les objectifs et les premières mises en œuvre de la loi du 31 janvier 2007.

Le prochain bilan pourra laisser une place plus grande aux acteurs qui ont souhaité s'emparer des nouvelles responsabilités qui leur ont été données en 2007 et s'ouvrir à leur analyse sur l'impact de la loi du 31 janvier 2007 sur le renouveau du dialogue social et la modernisation du droit du travail dans notre pays.

Partie 1
LA TENDANCE 2007

APERÇU DE LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE EN FRANCE EN 2007

I. LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I.1. UNE ÉVOLUTION DIFFÉRENCIÉE SELON LES NIVEAUX PROFESSIONNELS

L'année 2007 se caractérise avant tout par un dynamisme de la négociation interprofessionnelle, un niveau toujours élevé du nombre d'accords de branche et une légère baisse du nombre d'accords d'entreprise.

Si le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel enregistre une baisse (26 contre 48 en 2006), il n'en reste pas moins que la négociation interprofessionnelle, dynamisée par les nouvelles dispositions de la loi relative à la modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, a connu, en 2007, notamment au niveau national, un rythme de réunions élevé sur des thèmes très variés. Les discussions portant sur la prévention des risques professionnels et la modernisation du marché du travail ont tout particulièrement mobilisé les partenaires sociaux. En terme de textes, on dénombre 21 avenants à des accords antérieurs et 5 nouveaux accords, dont l'accord national du 12 mars 2007 sur la prévention des risques professionnels.

L'activité conventionnelle de branche a pour sa part légèrement fléchi par rapport à son niveau de l'année 2006 : 1 012 accords et avenants ont été signés en 2007, soit 84 de moins qu'un an auparavant à la même date.

Amorcé en 2004, l'accroissement du nombre d'accords conclus dans les branches professionnelles s'était poursuivi et accentué en 2005 ; depuis lors, le nombre des textes signés est moindre, mais s'établit toutefois à un niveau élevé. En 2007, comme les années précédentes, un grand nombre d'accords a été conclu sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle.

S'agissant de la négociation d'entreprise, on enregistre également une légère baisse du nombre d'accords en 2007. En effet, 51 426 textes ont été signés au niveau de l'entreprise dont 20 170 accords signés uniquement par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, ce

qui correspond à une baisse de 11 % par rapport à 2006. La baisse enregistrée doit être cependant relativisée et tient en grande partie au fait que l'année 2006 a été marquée par un flux d'accords supplémentaires lié à la mise en œuvre de la mesure dite "bonus exceptionnel". Cette mesure n'a pas été renouvelée en 2007, d'où un recul automatique du nombre d'accords. Le recul a été également accentué par la diminution du nombre d'accords sur la journée de solidarité et sur la durée des mandats des délégués du personnel. Le thème des salaires, malgré un léger recul, reste prépondérant (plus de 7 000 accords). Il est suivi de celui du temps de travail dont le nombre d'accords ne cesse également de décroître depuis 2002. Comme les années précédentes, le tertiaire est le secteur d'activité qui concentre plus de la moitié des accords et ceux-ci restent relativement concentrés dans les entreprises de grande taille.

1.2. UNE PLACE TOUJOURS IMPORTANTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial conserve un rythme soutenu et la négociation infranationale représente, comme en 2006, plus du tiers des accords conclus. La négociation collective infranationale ne peut donc plus être considérée comme un phénomène marginal et les informations recueillies localement permettent de constater que cette négociation s'articule de manière harmonieuse avec les autres niveaux de négociation plutôt qu'elle ne les parasite.

Plusieurs études régionales (Nord – Pas-de-Calais, Aquitaine, Picardie, Centre, Champagne-Ardenne) ont ainsi permis de disposer d'une connaissance renforcée de l'état des lieux et, par conséquent, de faciliter le diagnostic et les actions à mener.

En effet, les secteurs intéressés à la structuration d'un dialogue social territorial négocient aussi bien dans le cadre de négociations infrabranches, que dans celui de négociations locales professionnelles ou interprofessionnelles : les secteurs du bâtiment et des travaux publics y sont largement représentés de même que ceux du commerce et du tourisme.

Si le dialogue social local a eu vocation à investir des thématiques nouvelles, que la négociation de branche ou infrabranche peine encore à aborder (discrimination, égalité, aide à la mobilité...), des thématiques communes sont aussi observées, lorsqu'elles visent notamment à réguler les conditions de travail et d'emploi d'une activité au niveau d'un bassin d'emplois. En revanche, pour l'heure, ce sont les acteurs réunis au sein des conventions collectives infranationales qui

semblent en mesure de négocier, au niveau régional, départemental ou local sur la question sensible des salaires.

Il n'en reste pas moins que le dialogue social local a pu contribuer à raviver, en l'élargissant et en le dégageant de l'objectif immédiat de la négociation, la concertation dans des territoires socialement ou économiquement en difficulté.

II. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

II.1. LA PLACE TOUJOURS PRÉPONDÉRANTE DES SALAIRES, L'ESSOR CONTINU DE LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2007, les salaires demeurent, comme les années précédentes, le premier thème de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

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 2007. 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Suite à cette opération de relance de la négociation salariale de branche, la part des avenants salariaux représente près de la moitié des avenants conclus (49,2 % en 2007).

Dans les entreprises, la question des rémunérations demeure prépondérante dans les négociations d'entreprise (35,9 %) suivie de celle du temps de travail (24,5 %).

Par ailleurs, à la négociation sur les salaires, vient souvent se greffer la négociation sur les classifications professionnelles. Le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles se situe en 2007 à un niveau élevé avec 55 avenants ou accords, auxquels viennent s'ajouter 11 conventions collectives nouvellement conclues dont 7 textes entièrement nouveaux.

Cet essor, déjà constaté l'an passé (60 accords ou avenants), s'explique par la politique d'incitation et de relance de la négociation salariale de branche engagée depuis 2005 et donc par une mobilisation des partenaires sociaux qui s'étend au thème de la classification professionnelle.

L'analyse des négociations intervenues en 2007 sur les classifications professionnelles montre que celles-ci se placent presque exclusivement au niveau national (un seul accord infranational) et essentiellement dans les services (sur les 39 branches conventionnelles concernées, 19 relèvent des services, 12 de l'industrie et 8 du commerce).

Enfin, la loi sur du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, se traduit par un accroissement significatif du nombre d'accords abordant ce thème, principalement au niveau de l'entreprise (plus de 800 textes signés en 2007). Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale. Toutefois, une très grande diversité semble exister parmi les textes conventionnels, certains abordant le sujet de façon spécifique (accords cadres de groupe, par exemple) d'autres, les plus nombreux, abordant le sujet à la marge de négociations annuelles obligatoires globales. En outre, le fait que le sujet soit abordé n'implique ni que des inégalités aient été mesurées, ni que le texte contienne des dispositions précises pour les réduire.

Dans cette logique, l'année 2007 aura été marquée, au niveau de la branche, par la reprise de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : neuf accords spécifiques ont été signés (un seul en 2006, deux les années précédentes) et 24 accords y font référence (18 en 2006, trente en 2005), comme six des onze conventions collectives signées en 2007 (10 sur 16 en 2006).

II.2. LA BAISSSE CONSTANTE DU NOMBRE D'ACCORDS PORTANT SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La part des accords d'entreprise sur le thème du "temps de travail" tend à décroître de façon continue depuis 2005. Cette baisse s'inscrit dans une tendance longue, liée à l'arrêt des négociations sur la réduction du temps de travail depuis 2002. Elle revêt donc une dimension conjoncturelle : la mise en place de la "journée de solidarité" avait donné lieu à un pic de négociations d'entreprise en 2005. En 2006 et plus encore en 2007, le nombre d'accords recensés sur cette question spécifique ne cesse de décroître. Toutefois, l'adoption, en avril 2008, d'une proposition de loi rétablissant le lundi de Pentecôte férié et chômé conduira à une augmentation des accords, lesquels deviennent nécessaires dans les entreprises qui n'en ont pas conclu sur le sujet.

Parmi les accords relatifs au “temps de travail”, ceux qui concernent la négociation de la durée du temps de travail ont une spécificité : ils incluent une plus forte proportion d’avenants que l’ensemble des accords (45 % contre 20 %). Cela traduit des ajustements de la durée et de l’aménagement du temps travail via, par exemple, la modification du contingent d’heures supplémentaires ou la conversion de jours de RTT en heures supplémentaires. Bien qu’importante, la part des avenants tend à diminuer (45 % en 2007 contre 60 % en 2005) : des modifications de plus en plus importantes sur la durée du travail nécessitent en effet de renégocier globalement des accords plutôt que d’amender des accords anciens sur la réduction du temps de travail.

II.3. LA PROGRESSION CONSTANTE DE LA NÉGOCIATION SUR L’ÉPARGNE SALARIALE

En 2007, la progression de la négociation sur l’épargne salariale s’est confirmée. Le nombre d’accords portant sur la participation, l’intéressement et les plans d’épargne salariale a augmenté de manière significative. Ils représentent 20,4 % (14,4 % en 2006) des accords conclus au niveau de l’entreprise. Cette tendance ne reflète d’ailleurs qu’en partie l’importance croissante 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 de ratification des “accords” spécifiques 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 près de 33 000 textes relatifs à l’épargne salariale qui ont déjà été comptabilisés au titre de l’année 2007, tous modes de ratification confondus. La forte progression des accords d’épargne salariale concerne la plupart des composantes de l’épargne salariale.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2007

	Textes de base	Accords et avenants	Total
TEXTES NATIONAUX	43	621	664
Accords Interprofessionnels	1	18	19
Accords Professionnels	37	51	88
Conventions Collectives	5	552	557
TEXTES RÉGIONAUX	4	231 (192)	235
Accords Interprofessionnels	1	1	2
Accords Professionnels	1	9	10
Conventions Collectives	2	221	223
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	10	129 (17)	139
Accords Interprofessionnels	3	2	5
Accords Professionnels	3	0	3
Conventions Collectives	4	127	131
TOTAL	57	981	1 038

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - 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 2007

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2006 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	938	253	28,1
TEXTES RÉGIONAUX	114	32	28,1
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	349	85	24,4
TOTAL DES TEXTES	1 401	370	26,4

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

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords professionnels signés en 2007 et 2006

Rang 2007	Thèmes	2007	2006	Rang 2006
1	Salaires	498	519	1
2	Système et relèvement de primes	151	210	2
3	Formation professionnelle/apprentissage	147	195	3
4	Retraite complémentaire et prévoyance	77	108	4
5	Classifications	55	60	6
6	Temps de travail	54	79	5
7	Contrat de travail	42	41	7
8	Egalité professionnelle homme-femme	36	19	9
9	Conditions de conclusion des accords	26	33	8
10	Conditions de travail, hygiène et sécurité	16	15	15

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

BILAN DU DIALOGUE SOCIAL

EN FRANCE APRÈS LA LOI

DU 4 MAI 2004

I. L'ÉVALUATION PARITAIRE DE LA LOI DU 4 MAI 2004 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL

S'inspirant de la Position commune du 16 juillet 2001, la loi du 4 mai 2004 avait pour ambition de “relancer le dialogue social” et “favoriser le développement de la négociation collective”.

Trois ans après la mise en œuvre de la loi, le rapport d'évaluation examine les trois principaux aspects décrits dans le Titre II de la loi : le principe majoritaire, l'articulation des niveaux de négociation et les modes alternatifs de négociation dans les entreprises, ouverts en l'absence de délégué syndical.

Ces trois dispositions sont des éléments essentiels du dispositif mis en œuvre pour renforcer le dialogue social. Les modes alternatifs de négociation en l'absence de délégué syndical avaient pour but de développer la négociation dans les petites entreprises. La possibilité de déroger dans un sens moins favorable devait offrir plus de flexibilité aux partenaires sociaux dans les entreprises mais aussi au niveau des branches. Le principe majoritaire devait quant à lui permettre d'asseoir la légitimité des accords. En effet, si la loi du 4 mai 2004 ne remet pas en cause le principe de faveur, la logique majoritaire permet d'accroître l'autonomie entre les différents niveaux de négociation.

I.1. LA MESURE D'IMPACT DES DIFFÉRENTES INNOVATIONS DE LA LOI SUR LES PRATIQUES DE NÉGOCIATION EST CONTESTÉE

Le principe majoritaire

Les acteurs de la négociation collective n'ont, dans l'ensemble, pas choisi de s'orienter vers une règle de majorité d'engagement pour la conclusion des accords. Il est vrai que cela doit s'accompagner d'une

mesure de représentativité, qu'il s'agisse de la branche ou de l'entreprise. Cela nécessite de faire référence aux résultats obtenus par les syndicats dans l'ensemble des entreprises de la branche ou l'organisation d'une consultation des salariés de la branche. Or, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs sont relativement complexes.

Le droit d'opposition

Le droit d'opposition ne semble pas avoir été largement exercé par les organisations syndicales et, corrélativement, n'a pas non plus conduit à un blocage des négociations collectives. Pour autant, l'introduction du droit d'opposition n'est pas neutre. Intégré par les acteurs, il influence leurs stratégies de négociation avec une recherche plus active d'une adhésion majoritaire des organisations syndicales – tant de la part des organisations d'employeurs que de la part des organisations de salariés elles-mêmes – pour anticiper toute occurrence d'une opposition majoritaire. L'introduction du droit d'opposition majoritaire n'a pas conduit à un blocage des négociations, infirmant les craintes qui avaient pu se manifester au moment de la discussion de la loi. Il peut être considéré comme un compromis minimal qui a contribué à faire évoluer les pratiques de négociation dans une perspective majoritaire. À cet égard, l'augmentation du nombre moyen d'organisations signataires par accord, à partir de 2004, fournit une indication intéressante : la légitimité des accords conclus semble bien avoir été renforcée durant ces dernières années, même s'il ne saurait être question d'expliquer exclusivement cette évolution par l'effet du droit d'opposition sur les stratégies des négociateurs (voir Partie 2, La négociation de branche, Le taux de signature des organisations syndicales). Un certain nombre d'organisations professionnelles et syndicales souhaitent conserver le principe de l'absence d'opposition majoritaire comme condition de validité des accords.

Par ailleurs, s'agissant des élections professionnelles, une solution devra être trouvée à la question soulevée par l'arrêt de la Cour de cassation du 20 décembre 2006 relatif à la situation en absence de quorum au premier tour, dont les conséquences, en termes d'insécurité juridique, préoccupent tout particulièrement les partenaires sociaux. L'issue à trouver doit veiller à assurer l'équité et l'efficacité des processus électoraux en veillant à ne pas les alourdir exagérément.

L'articulation des niveaux de négociation

- La dérogation

S'agissant de la possibilité de déroger par accord collectif à un accord de niveau supérieur, celle-ci n'a pas provoqué une recrudescence particulière de l'activité conventionnelle :

- La faculté de déroger par accord d'entreprise à un accord de branche est limitée par la loi elle-même, qui l'exclut sur quatre thèmes centraux (salaires, classifications, garanties collectives de protections sociales et mutualisation des fonds de la formation professionnelle) et par les partenaires sociaux de branche (introduction de clauses impératives dans les accords de branche).
- Les entreprises ne se sont globalement pas saisies de cette opportunité.

Cette faible utilisation de l'opportunité offerte aux partenaires sociaux par la loi peut s'expliquer de plusieurs façons. Les partenaires sociaux ont souhaité conserver son rôle régulateur à la branche en rendant les accords impératifs. D'une certaine façon, le niveau de la branche sort même renforcé de la loi du 4 mai 2004, alors que les discussions initiales sur la loi évoquaient la transformation du droit de la négociation collective avec un effacement du rôle intermédiaire de la branche au profit d'un nouveau droit conventionnel de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, la question ne se pose pas nécessairement en terme de "dérogation", c'est-à-dire d'accords moins favorables que les dispositions prévues par la branche :

- les accords peuvent être "différents", sur des thèmes non-abordés par la branche ;
- les accords peuvent être du type "gagnant-gagnant" où les concessions doivent s'accompagner de contreparties.

La culture du principe de faveur semble en outre encore largement ancrée.

- Les accords de groupe

Si la mesure relative aux accords dérogatoires a des conséquences limitées, la légalisation des accords de groupe par la loi du 4 mai 2004 a donné une meilleure assise juridique aux nombreux accords signés chaque année par les groupes.

Les modes alternatifs de négociation dans les entreprises en l'absence de délégué syndical n'ont pas rencontré le succès escompté. Le dispositif de la loi du 4 mai 2004 reprend largement le dispositif complexe de la loi du 12 novembre 1996 (relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises

de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective) avec un double verrouillage de la branche, en amont et en aval, des accords d'entreprise : l'accord d'entreprise doit s'appuyer sur un accord de branche étendu d'une part, et faire l'objet, d'autre part, d'une ratification par référendum des salariés de l'entreprise. Or peu de branches ont conclu un accord ouvrant la possibilité aux entreprises de négocier en l'absence de délégué syndical. En outre, les branches ayant conclu un accord n'ont pas observé une utilisation massive du dispositif. Le mécanisme envisagé par la loi du 4 mai 2004 n'a donc pas directement permis de développer de façon conséquente la négociation dans les petites entreprises. En revanche, d'autres mécanismes ont été mis en place à la suite de la loi pour favoriser ponctuellement la négociation dans ces entreprises.

I.2. LE VOLET DIALOGUE SOCIAL DE LA LOI DU 4 MAI 2004 N'A, DANS SON ENSEMBLE, PAS BOULEVERSÉ LES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Deux séries d'explications peuvent être avancées. Elles tiennent aux dispositions de la loi et au processus de réforme de la négociation collective.

Plusieurs aspects de la loi du 4 mai 2004 requièrent une expertise juridique approfondie dont ne disposent pas nécessairement les acteurs de la négociation. Par ailleurs, le cadre théorique de la dérogation introduit par la loi se heurte à la pratique des acteurs. Leur demande de dérogation semble limitée alors que la loi du 4 mai 2004 donne à la dérogation le statut de règle de droit commun.

Sur un plan qualitatif, la loi du 4 mai 2004 peut être regardée comme une première réforme d'ampleur des règles de la négociation collective pour développer le dialogue social en France. La légitimité des accords a été renforcée via l'instauration du droit d'opposition majoritaire qui a imprégné la pratique des acteurs. L'assimilation et la mise en pratique de nouvelles règles de négociation et validité des accords par les acteurs sociaux demande du temps et à ce titre, il est encore tôt pour mesurer pleinement l'impact de la loi sur le dialogue social.

Sur le plan quantitatif, la négociation collective ne se développe pas tant via l'aménagement de ses règles de fonctionnement qu'à travers des impulsions ponctuelles du législateur. L'incitation politique à négocier dans le cadre de dispositifs particuliers (réduction du temps de travail, formation professionnelle, participation) est à l'origine de la plupart des pics d'activité conventionnelle, particulièrement aux niveaux de la branche et de l'entreprise.

I.3. L'APPRÉCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DES EXPERTS QUANT AU CADRE LÉGISLATIF APPLICABLE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE

Parmi les experts auditionnés sur l'articulation entre les niveaux de négociation des accords, certains sont favorables au *statu quo*, d'autres souhaitent une simplification revenant sur le principe de dérogation en cas de silence des accords de niveau supérieur et instaurant une clause d'ouverture de la dérogation.

S'agissant du principe majoritaire, il y a également des divergences de point de vue, même si pour l'ensemble des sociologues auditionnés, un passage à une majorité d'engagement ne devrait pas bloquer le développement de la négociation collective.

Plus largement, si un consensus s'est dégagé au cours des auditions sur l'enjeu des questions de représentativité pour accroître la légitimité des accords, les divergences sont nombreuses quant aux principes et aux modalités de mise en œuvre de cette évolution.

Pour les partenaires sociaux, au-delà de l'intégration par les acteurs de l'enjeu majoritaire dans les négociations, la loi n'a pas profondément transformé les pratiques. C'est pourquoi plusieurs confédérations estiment que la loi du 4 mai 2004 n'a pas encore eu le temps de produire tous ses effets et ne se prononcent pas, à ce stade, pour une remise en cause globale des dispositifs prévus par cette loi, même s'ils en tempèrent la portée.

En revanche, plusieurs organisations syndicales souhaitent une meilleure protection du fait syndical dans l'entreprise (protection contre les discriminations de rémunération, crédits d'heures spécifiques pour les coordinateurs syndicaux de groupe à prévoir à l'article L. 132-19-1 du Code du travail (ancien), devenu L. 2232-32 du Code du travail (nouveau) ou pour les délégués du personnel cumulant cette fonction avec délégué syndical), et privilégient la négociation avec des salariés mandatés dans les PME-TPE plutôt qu'avec des élus du personnel a priori moins bien formés et moins protégés.

Les moyens rendus possibles par la loi pour relancer la négociation dans les PME-TPE n'ayant pas été saisis, des organisations évoquent la nécessité de favoriser les dispositions sur le modèle de l'accord sur le financement du paritarisme dans l'artisanat du 12 décembre 2001, dont la légalité a été confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt du 4 décembre 2007.

S'agissant de la question du droit syndical et son effectivité, des propositions de réduction du seuil d'obligation de délégué syndical sont avancées par plusieurs organisations syndicales, alors qu'au contraire, l'élévation du seuil pour les délégués du personnel, ou l'assouplissement des conditions du mandatement (qui ne serait plus mobilisable qu'en cas de carence aux élections professionnelles) pour des besoins ponctuels de négociation sont mentionnés par une partie patronale.

Il est reconnu par plusieurs organisations syndicales ou patronales que l'absence de délégué syndical prive les entreprises de certains aménagements de dispositifs à prévoir par accord. Mais les solutions préconisées apparaissent opposées. Ainsi, les propositions des partenaires sociaux vont de l'allègement des conditions de recours à la négociation avec des élus en l'absence de délégué syndical (l'exigence de l'accord de branche ou la validation de la Commission paritaire nationale de branche étant vécue comme trop contraignante), au rejet du choix des élus du personnel, non désignés par une organisation syndicale, au profit d'un salarié mandaté faisant office de délégué syndical. Une autre proposition avancée par une organisation est de permettre, là où il n'y a ni organisations syndicales de salariés représentatives ni représentants élus du personnel, le recours au référendum à l'initiative du chef d'entreprise, avec une ratification à la majorité des deux tiers, comme en matière de participation ou d'intéressement.

S'agissant de l'accord de groupe, il n'a pas semblé exister de consensus pour faire application au niveau de groupe, des règles des accords d'entreprises (notamment en matière de dérogation), cet espace de négociation étant en effet différemment perçu par les organisations syndicales.

De manière générale, l'attachement au niveau de la branche est fort chez les organisations syndicales, comme patronales.

Enfin, il a été constaté un positionnement en faveur du maintien du droit d'opposition majoritaire, et non pas pour une évolution vers une règle absolue de majorité d'engagement, à l'exception exprimée de deux confédérations syndicales.

Les positions des organisations sur l'ouverture du premier tour des élections, la validité des accords et les règles de majorité, sont fortement liées à leur façon d'appréhender la représentativité et sa mesure ; sujets renvoyés à la négociation nationale.

Méthode de l'évaluation

L'article 56 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dispose : "Avant le 31 décembre 2007, le Gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application du présent titre". Cette évaluation porte sur le volet dialogue social de la loi.

Le bureau des relations collectives du travail (Direction générale du travail – DGT) du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité assure le pilotage de l'évaluation de la loi en associant l'ensemble des acteurs concernés et en mobilisant les différentes sources disponibles, notamment auprès de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Un document préparatoire a été transmis aux membres de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), dans sa composition Conventions et accords. La méthodologie et la consultation y ont été présentées le 28 septembre 2007. Le document a été transmis aux partenaires sociaux en octobre et inscrit à l'ordre du jour de la séance de la CNNC du 31 octobre. Cette séance et des réunions bilatérales, entre le Directeur général du travail et chaque organisation professionnelle, ont permis de recueillir des contributions qui ont été intégrées au document. Les contributions écrites des partenaires sociaux sont annexées au rapport. Certaines d'entre elles, rendues très tôt, ont permis d'amender le document initial, sur le fond ou sur la forme, et perdent de fait, en partie, leur objet. Ces remarques ont néanmoins été conservées dans le rapport, afin de laisser intactes les contributions des partenaires sociaux, les remarques initiales mêmes intégrées, étant riches d'enseignement pour ce bilan.

II. MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE PROLONGEMENT DE LA LOI DU 4 MAI 2004 : CONCERTATION, CONSULTATION, INFORMATION

II.1. LA LOI DU 31 JANVIER 2007 : L'ORGANISATION DE LA CONCERTATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES SUR TOUTE RÉFORME DES RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DU TRAVAIL

La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, dont l'objet est de donner un cadre clair et organisé au dialogue social, introduit dans le Code du travail de nouvelles procédures de concertation, consultation et information, en partie inspirées de celles qui sont applicables au niveau de l'Union européenne :

- la concertation : selon l'article L. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2211-1 du Code du travail (nouveau), "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. À cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. "Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation. Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en oeuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées ci-dessus en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence." ;
- la consultation : selon l'article L. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2211-2 du Code du travail (nouveau) : "Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires (...), au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas à la Commission nationale de la négociation collective, au Comité supérieur de l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (...)" ;
- l'information : selon l'article L.101-1 du Code du travail (ancien) devenu L.2211-3 du Code du travail (nouveau) : "Chaque année, les orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des

relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que le calendrier envisagé pour leur mise en oeuvre sont présentés pour l'année à venir devant la Commission nationale de la négociation collective (...)"

La mise en oeuvre de la procédure de concertation

La mise en oeuvre de la loi du 31 janvier 2007 a été l'occasion pour le Premier ministre de solliciter les partenaires sociaux dans le cadre de la procédure de concertation.

Ainsi, plusieurs documents d'orientation ont été adressés aux organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national sur plusieurs sujets de réforme pour lesquels le Gouvernement a souhaité, conformément à la loi, connaître l'intention des partenaires sociaux avant de légiférer.

C'est dans le cadre de ces dispositions que se sont engagées les négociations sur la modernisation du marché du travail qui sont donc les premières s'inscrivant dans ce nouveau cadre.

Le 18 juin 2007, le Premier ministre a adressé aux partenaires sociaux deux documents d'orientation relatifs, d'une part, à la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels et, d'autre part, à la démocratie sociale.

À la suite d'une rencontre organisée le 19 juin, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation sur la modernisation du marché du travail portant sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance chômage. À partir de septembre 2007, des réunions hebdomadaires se sont tenues tous les vendredis au siège du MEDEF et ont abouti le 11 janvier 2008 à un accord, paraphé le 20 janvier 2008 par les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et quatre des cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC). Un projet de loi transposant les dispositions de cet accord national interprofessionnel a été présenté à l'Assemblée nationale en avril 2008.

Les négociations engagées début 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement des syndicats constituent une deuxième mise en oeuvre des dispositions de la loi du 31 janvier 2007.

II.2. UNE ILLUSTRATION DU NOUVEAU PARTAGE DES RESPONSABILITÉS ENTRE INSTITUTIONS ET PARTENAIRES SOCIAUX : LA LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC DANS LES TRANSPORTS

La loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs a été promulguée le 21 août 2007.

Son objectif est de concilier les principes constitutionnels de continuité des services publics et du droit de grève. De ce fait, la loi introduit des aménagements destinés à mieux assurer le fonctionnement des services de transports terrestres de voyageurs dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays.

Sont concernées par cette loi, les entreprises qui contribuent à la mise en œuvre des transports terrestres réguliers de personnes. Les transports scolaires entrent dans le champ d'application de la loi, bien qu'ils ne soient pas explicitement cités. Sont également concernées les entreprises qui, dans le secteur des transports terrestres réguliers de personnes, participent à une mission de service public. Sont enfin concernées les entreprises qui assurent la gestion de transports terrestres réguliers de voyageurs à vocation non touristique.

Ne sont en revanche pas concernées les entreprises relevant des activités de fret ou des transports maritimes et aériens. De même, ne sont pas concernées les entreprises relevant d'une activité de transports terrestres à caractère commercial (autocars de liaison par exemple).

Ce texte poursuit trois grands objectifs :

- prévenir les conflits et faciliter les procédures de négociation préalable,
- organiser le service en cas de grève ou de perturbation prévisible du trafic en termes de dessertes,
- garantir aux usagers une information de qualité sur les services assurés.

II.2.1. Premier objectif : prévenir les conflits et faciliter les procédures de négociation préalable

Dans ce cadre, la loi poursuit l'objectif d'éviter le déclenchement des conflits collectifs dans le secteur des transports. Elle s'est inspirée sur ce point des accords passés à la SNCF et à la RATP. Concernant ces accords, la loi prévoit la nécessité de leur mise en conformité à la loi d'ici au 1^{er} janvier 2008 (cf. infra).

La procédure de prévention des conflits doit être définie par les entreprises de transport, soit par la signature d'un accord-cadre au sein de l'entreprise de transport concernée, soit par la signature d'un accord de branche ayant le même objet.

Quelle que soit l'hypothèse, le législateur a souhaité en encadrer précisément les conditions de survenance et le contenu impératif :

- Les entreprises de transport avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2008 pour négocier avec les organisations syndicales de salariés un accord de prévention des conflits prévoyant l'organisation préalable obligatoire d'une négociation avant tout préavis de grève. Le niveau de l'entreprise a été privilégié par le législateur pour qui les enjeux politiques et pratiques de la loi avaient vocation à être traduits à l'échelon le plus opérationnel.
- La loi fixe elle-même le contenu impératif de l'accord. Doivent être fixées : d'une part, les conditions de notification à l'entreprise des motifs qui pourraient justifier le dépôt d'un préavis de grève, d'autre part, les conditions matérielles de convocation par l'entreprise des organisations syndicales représentatives ainsi que la durée et les conditions de la négociation préalable ainsi prévue, enfin, les conditions d'élaboration d'un relevé des conclusions de la négociation préalable, qui devra être communiqué aux salariés. En cas de survenance d'un conflit social, lorsqu'un préavis de grève a été déposé, aucun autre préavis ne peut intervenir avant échéance du premier.

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche avant le 1^{er} janvier 2008, les modalités sont définies par le décret 2008-82 du 24 janvier 2008. À tout moment, en cas de signature d'un accord conforme à la loi, l'accord ainsi négocié prévaut sur le décret.

II.2.2. Deuxième objectif : organiser, en termes de dessertes, le service en cas de grève ou de perturbation prévisible du trafic

Là encore, la loi a voulu placer les acteurs locaux au cœur du dispositif :

- Premier acteur, l'autorité organisatrice de transport (AOT), à qui il est demandé de fixer les priorités de desserte ; l'AOT est en effet, au niveau local, la mieux à même de définir :
 - d'une part, les dessertes prioritaires répondant aux besoins de la population en cas de perturbation prévisible du trafic ;
 - d'autre part, parmi ces priorités, celles qui répondent à un besoin essentiel de la population.

- Deuxième acteur, le représentant de l'État, puisqu'en cas de carence de l'AOT, c'est alors à lui qu'il incombe de prendre ces mesures. C'est la raison pour laquelle la loi impose à l'AOT de tenir informé le représentant de l'État de la définition des dessertes prioritaires et des niveaux de service attendus, ainsi que de l'élaboration des plans visés à l'article 4 de la loi et de leur intégration aux conventions d'exploitation.
- Troisième acteur, l'entreprise de transport, à qui il est demandé de réaliser divers plans et de rendre compte de son activité :
 - D'abord, il lui revient, dès lors que l'autorité organisatrice de transport a déterminé les dessertes prioritaires, d'élaborer (au 1^{er} janvier 2008) un plan de transport adapté (PTA) et un plan d'information des usagers (PIU), qu'elle soumet à l'approbation de l'autorité organisatrice de transport.
 - L'entreprise de transport doit par ailleurs négocier un accord collectif de prévisibilité du service. Les deux principales obligations qui incombent à l'entreprise de transport dans ce cadre sont :
 - . l'obligation de négocier avec les organisations syndicales de salariés, avant le 1^{er} janvier 2008, un accord collectif de prévisibilité ; à défaut de pouvoir conclure un tel accord, il lui incombe de définir unilatéralement le plan de prévisibilité ;
 - . l'obligation de notifier l'accord ou le plan de prévisibilité au représentant de l'État en même temps qu'à l'autorité organisatrice.
 - L'entreprise de transport est tenue d'informer systématiquement les autorités organisatrices de transport de toute perturbation ou risque de perturbation et leur communiquer, après chaque perturbation, un bilan détaillé de l'exécution du plan de transport adapté et du plan d'information des usagers.
 - Il lui revient enfin d'établir une évaluation annuelle des incidences financières de l'exécution de ces plans et de dresser la liste des investissements nécessaires à l'amélioration de leur mise en œuvre.
- Dernier acteur, le salarié de l'entreprise de transport, sur qui pèse désormais un certain nombre d'obligations :
 - La loi prévoit en effet une obligation de déclaration préalable pour les salariés concernés par le mouvement de grève : en cas de grève, ces salariés doivent informer le chef d'entreprise, dans les quarante-huit heures qui précèdent le début de la grève, de leur intention d'y participer. Le défaut de déclaration préalable expose le salarié au risque d'une sanction disciplinaire. L'objectif poursuivi en l'occurrence, c'est l'identification anticipée d'intentions de choix individuels afin de permettre à l'entreprise d'organiser au mieux le service qu'elle doit mettre en place. La liberté individuelle des salariés de faire grève ou pas n'est pas remise en cause par la loi.

- La loi prévoit également le principe d'une consultation des salariés sur la poursuite de la grève : au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par le mouvement de grève, portant sur la poursuite de la grève, dont les résultats sont, en toute hypothèse, sans incidence sur l'exercice du droit de grève par les salariés.

II.2.3. Troisième objectif de la loi : développer les droits des usagers affectés par la grève et autres perturbations prévisibles du trafic

La loi impose aux entreprises de transport la réalisation d'un plan de transport adapté fixant les conditions exactes du trafic dans ces circonstances. Elle prévoit également un droit à l'information gratuit, précis et fiable, pour les usagers : le "plan d'information des usagers" qui fixe les conditions exactes d'information en cas de perturbation prévisible.

Mise en œuvre de la loi au 31 décembre 2007

- Au niveau de l'entreprise, les grands réseaux de transports se sont mis en conformité avec la loi :
 - La RATP a signé le 24 décembre 2007 avec cinq organisations syndicales, aux fins de mise en conformité avec les dispositions de la loi du 21 août 2007, un avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social, dit "d'alarme sociale", applicable au 1^{er} janvier 2008. Le préambule du protocole d'accord met en avant la "validation" que la loi a faite du protocole d'accord RATP. Le protocole d'accord prévoit que la concertation doit se tenir dans les cinq jours suivant la notification, alors que la loi prévoit un délai de trois jours. Il est à noter que, par ailleurs, il invite à la concertation les organisations syndicales représentatives et non seulement les organisations à l'origine de l'alarme sociale. Il comporte aussi certaines obligations que ni la loi ni le projet de décret ne prévoient. On relèvera surtout à ce titre le fait qu'il tend à rendre irrégulier le préavis de grève qui interviendrait plus d'un mois après la notification du motif soutenant l'activation de l'alarme sociale.
 - Concernant la SNCF un avenant a pu être signé, le 13 décembre, apportant à l'accord existant les ajustements nécessaires en vue d'une mise en conformité avec la loi. Ce texte a notamment eu pour conséquence de rendre obligatoire la procédure d'alerte.
- Au niveau des branches professionnelles, un accord a été signé dans les transports urbains par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et l'UNSA.

Cet accord, applicable aux 170 entreprises adhérentes de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), qui rassemble plus de 42 000 salariés, représente un pas important dans la mise en œuvre de la loi du 21 août 2007.

II.3. LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU NIVEAU NATIONAL

II.3.1. La fixation de l'agenda social

Le président de la République comme le Gouvernement ont souhaité pouvoir rencontrer régulièrement les organisations nationales représentatives afin d'échanger sur le calendrier de réformes dans le domaine social et celui du droit du travail.

L'ensemble du dispositif de concertation, de consultation et d'information participe d'une nouvelle dynamique des relations sociales et de la négociation collective. Sont désormais interdépendants plusieurs acteurs : organisations patronales et de salariés, pouvoirs publics – Gouvernement et Parlement.

II.3.2. La consultation de la CNNC

Conformément aux dispositions de l'article L. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu article L. 2211 2 du Code du travail (nouveau), le Gouvernement a été conduit à recueillir en 2007 l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) sur un certain nombre de projets de texte.

Par ailleurs, les membres de la CNNC ont été sollicités pour émettre un avis sur les accords et conventions présentés à l'extension du ministre du Travail et ont également souhaité la pérennisation du Comité de suivi de la négociation salariale de branche qui a fait l'objet du décret du 25 juin 2007, publié au Journal officiel du 26 juin 2007.

• Consultation du 6 février 2007

Le 6 février 2007, la CNNC s'est réunie sous la présidence de M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, afin de recueillir l'avis de ses membres, d'une part sur le document d'orientation relatif à la protection sociale complémentaire santé et, d'autre part, sur le projet de décret relatif au Comité de suivi de la négociation salariale de branche.

L'état des lieux de la situation des branches dressé à cette occasion a permis de mettre l'accent sur le fait que la couverture conventionnelle en matière de protection sociale complémentaire santé reste assez peu développée. Par ailleurs, des disparités importantes existent en fonction des secteurs, de la taille des entreprises ou encore des catégories de salariés.

À la suite de cette réunion, les partenaires sociaux se sont dits favorables à l'engagement prochain d'une négociation interprofessionnelle sur le développement des complémentaires santé.

En outre, lors de cette séance, les partenaires sociaux étaient appelés à se prononcer sur la pérennisation du groupe de travail constitué, en mars 2005, dans le cadre de la sous-commission des Salaires. L'objectif affirmé consistait à pérenniser le dispositif mis en place et à faire de ce groupe de travail une instance permanente, qui apprécierait notamment les minima de branche, les évolutions des rémunérations liées aux classifications ainsi que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux ont émis un avis favorable sur le projet de texte présenté.

• **Consultation du 31 octobre 2007**

La seconde consultation exceptionnelle a eu lieu le 31 octobre 2007. Cette consultation de la CNNC siégeant en sous-commission des Conventions et Accords a porté sur quatre projets de texte.

Le premier projet de texte soumis à l'avis des membres de la sous-commission a été le projet de décret complétant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 ayant précisé les règles applicables aux conventions de stage. Ce texte apporte des précisions à la notion d'entreprise et prévoit l'établissement et la tenue à jour par l'entreprise de la liste des conventions de stage qu'elle a conclues. Ce projet a également été présenté aux partenaires sociaux en application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Cet article prévoit que tout stage en entreprise (hormis ceux effectués par des mineurs de moins de 16 ans ou dans le cadre de la formation professionnelle continue) d'une durée supérieure à trois mois consécutifs fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

A été également soumis aux partenaires sociaux, l'avant-projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations. Celui-ci vise à compléter les dispositions qui, en droit français, déclinent le principe de l'égalité de traitement pour tenir compte de la législation communautaire en

vigueur, telle qu'elle est interprétée par la Cour de justice des communautés européennes et la Commission européenne.

À cette même séance, les partenaires sociaux ont été invités à se prononcer sur le document préparatoire en vue de l'évaluation de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (volet dialogue social).

Enfin, était inscrite à l'ordre du jour la consultation sur le projet de transposition de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

À l'instar des directives sur les sociétés européennes (2001/86/CE) et sur les sociétés coopératives européennes (2003/72/CE), la directive sur les fusions transfrontalières comporte des dispositions applicables aux salariés, limitées toutefois à la seule participation de ces derniers 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.

Le texte fait partie du projet de loi d'adaptation du droit des sociétés au droit communautaire, porté par le ministère de la Justice. Il a été présenté en Conseil des ministres le 14 novembre 2007 et déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale.

• **Consultation du 12 février 2008**

La CNNC a été consultée, lors de la réunion en sous-commission des Conventions et Accords du 12 février 2008, sur les projets de décrets d'application de la loi n° 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne et la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, publiée au Journal officiel du 31 janvier 2008.

Il s'agit d'un décret en Conseil d'État et d'un décret simple, terminant la transposition de la directive sur la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs).

LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL DANS CE CONTEXTE DE RENOUVEAU

I. UN DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION SOUTENU EN 2007 CONFIRMANT LA TENDANCE ANTÉRIEURE

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie six fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. Cette sous-commission a, par ailleurs, été consultée quinze fois dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

- 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.
- 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. UN NOMBRE DE DEMANDES D'EXTENSION CONSTANT ET ÉLEVÉ DEPUIS TROIS ANS

En 2007, 937 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre se maintient à un niveau particulièrement élevé, après la hausse de 50 % des demandes d'extension présentées entre 2002 et 2005.

Le nombre d'accords de salaires examinés en procédure accélérée, passé de 376 en 2005 à 448 en 2006, soit une hausse de près de 20 %, se stabilise en 2007 avec 436 accords. Les demandes d'extension portant sur des thèmes autres, et donc soumises à la procédure normale (PN), sont en légère augmentation (+ 1 %).

Nombre de demandes d'extension de 2003 à 2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre de demandes d'extension	668	789	940	930	937

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

I.2. UNE HAUSSE CONTINUE DU NOMBRE DE TEXTES ÉTENDUS

Au cours de l'année 2007, 963 textes ont été étendus (contre 904 en 2006) soit une progression de 7 % qui fait suite à la forte augmentation (20 %) de 2006. 833 arrêtés d'extension ont été pris dont 392 en procédure normale et 441 en procédure accélérée.

Cette hausse s'explique par le nombre d'accords salaires étendus (+ 27 %) alors que les accords portant sur les autres thèmes de négociation ont marqué une baisse de 10 %, en particulier les accords au niveau national (- 18 %).

Nombres de textes étendus entre 2003 et 2007 selon le type de procédure

Textes	2003		2004		2005		2006		2007	
	PA	PN	PA	PN	PA	PN	PA	PN	PA	PN
nationaux	139	285	157	373	159	362	184	422	268	346
régionaux	72	47	94	48	109	56	127	56	148	79
départementaux et locaux	52	26	62	46	52	16	82	33	85	37
Sous-totaux	263	358	313	467	320	434	393	511	501	462
Total général	621		780		754		904		963	

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

I.3. DES DÉLAIS D'EXTENSION EN FORTE BAISSÉ EN 2007

Les délais d'extension des conventions et accords ont diminué cette année d'environ 45 jours par rapport à l'année 2006. En moyenne, en 2007, l'instruction d'une demande d'extension a demandé 116 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 (six mois), fixé par l'article R. 133-5 du Code du travail (ancien) devenu R. 2261-8 du Code du travail (nouveau).

Les délais moyens d'extension de 2007 ont fortement baissé alors que le nombre de demandes d'extension a progressé de 25 % entre 2005 et 2007. Cela s'explique par un accroissement de la proportion des demandes d'extension d'accords sur les salaires (traités dans le cadre d'une procédure accélérée) mais aussi par une amélioration de l'organisation du travail. Ainsi, le rapprochement des procédures de dépôt et d'extension des accords, intervenu à l'occasion de la réforme de la procédure de dépôt, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2006, a eu un effet global de réduction des délais de traitement des demandes d'extension.

Les objectifs de diminution des délais d'extension pour une procédure normale ont aussi été rendus possibles par une dématérialisation de la procédure, entraînant un allègement des tâches d'organisation matérielle des séances, au profit de l'examen des textes. Ainsi, les propositions d'extension à l'attention des membres de la sous-commission sont-elles mises en ligne sur un site sécurisé. Cette modalité de transmission des textes proposés à l'extension au format numérique, mise en œuvre à la demande de certains membres, facilite également les échanges d'information entre les fédérations des organisations professionnelles.

La transmission de l'arrêté d'extension signé au Journal officiel par le biais de l'outil SOLON (Système d'organisation en ligne des opérations normatives, qui dématérialise la procédure) permet, par ailleurs, d'améliorer les délais entre la date de signature de l'arrêté et la date de sa publication au Journal officiel.

Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2003 à 2007

	2003	2004	2005	2006	2007
PN	194	170	160	190	148
PA	116	108	100	121	89
Global	160	145	134	161	116

*Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)
Lecture : en 2007, il s'écoule en moyenne 148 jours entre le dépôt d'une demande d'extension et la publication de l'arrêté au JO dans le cadre d'une procédure normale, 89 jours dans le cadre d'une procédure accélérée, soit 116 jours tous textes confondus.*

I.4. UN NOMBRE D'ÉLARGISSEMENTS CONSTANT

Sur les 963 textes étendus en 2007, 50 ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux. Ces textes sont principalement des accords de salaires régionaux (26). Cette procédure concerne essentiellement les textes conclus par la branche de l'*architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence de représentation dans ce secteur professionnel.

II. L'IMPLICATION DE L'ÉTAT ET DES PARTENAIRES SOCIAUX MEMBRES DE LA CNNC ET DE SES SOUS-COMMISSIONS DANS LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

II.1. LES CONFÉRENCES SOCIALES TRIPARTITES

Comme annoncé par le président de la République au mois de mai, trois conférences tripartites (État, syndicats et patronat) ont été organisées à l'automne 2007 sur les thèmes suivants :

- les conditions de travail ;
- l'emploi, les revenus et le pouvoir d'achat ;
- l'égalité professionnelle.

II.1.1. La conférence sur les conditions de travail

La conférence sur les conditions de travail s'est tenue le 4 octobre 2007 sous l'autorité de Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Elle a été précédée par deux groupes de travail portant sur l'amélioration de la prise en compte des risques professionnels et sur l'amélioration de l'efficacité des acteurs de la prévention. Ont été associés aux travaux menés dans le cadre de cette conférence, des organismes nationaux intervenant dans le champ de la prévention, notamment l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les instituts de veille sanitaire, l'institut de recherche et de sécurité, la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Les réflexions du premier groupe de travail ont porté sur la prévention de trois risques majeurs : les troubles musculo-

squelettiques, les risques différés (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) et les risques psychosociaux dont le stress au travail qui a fait l'objet d'une attention toute particulière.

Le deuxième groupe s'est attaché à l'amélioration des actions menées par les acteurs de la prévention, à l'intérieur (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT, notamment) et à l'extérieur de l'entreprise (inspection du travail, services de santé au travail...).

Les objectifs définis lors de cette conférence sont l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises, notamment par la promotion du rôle du CHSCT et par la mise en place d'une représentation du personnel dédiée à la santé et à la sécurité au travail dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et la définition d'un mécanisme d'alerte applicable pour des risques majeurs quelle que soit la taille de l'entreprise. À la suite de la séance plénière du 4 octobre, le Gouvernement a adressé un document d'orientation aux partenaires sociaux reprenant ces objectifs.

II.1.2. La conférence sur l'emploi, les revenus et le pouvoir d'achat

La deuxième conférence qui s'est tenue le 23 octobre 2007 était dédiée à l'emploi, aux salaires et au pouvoir d'achat. Co-présidée par Christine Lagarde, ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi et par Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, et en présence de Luc Chatel, secrétaire d'État au Tourisme et à la Consommation et Martin Hirsch, haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, cette conférence a rassemblé l'ensemble des partenaires sociaux. L'objectif était de définir les principales orientations de réforme sur les sujets de responsabilité partagée entre l'État et les partenaires sociaux, telles que la politique salariale ou le retour à l'emploi des personnes en difficulté sur le marché du travail. Les chantiers engagés à l'issue de cette conférence portent sur le mode de fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), la conditionnalité des allègements de cotisations patronales, l'instauration de nouveaux modes de dynamisation des négociations salariales, la généralisation du revenu de solidarité et la construction de nouveaux indicateurs de consommation et de revenus. Il a été convenu que les travaux menés se dérouleraient notamment au sein du Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et du Comité de suivi de la négociation collective de la CNNC.

II.1.3. La conférence sur l'égalité professionnelle

La troisième conférence a eu lieu le 26 novembre 2007 et a été consacrée à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les

hommes. Cette dernière conférence a été organisée sous la responsabilité de Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Elle a permis d'aboutir à un diagnostic partagé, des propositions concrètes d'amélioration, et un calendrier précis de mise en œuvre des mesures retenues incluant notamment divers objectifs à atteindre.

Afin que les entreprises s'approprient au mieux les outils existants, un groupe de travail, composé notamment de directeurs des ressources humaines, a été constitué, présidé par Madame de Raveran ; il a remis au ministre des propositions en vue d'améliorer la confection du rapport de situation comparée des femmes et des hommes – que les chefs d'entreprise de plus de trois cents salariés doivent rédiger tous les ans – et du rapport simplifié incombant aux entreprises employant entre cinquante et trois cents salariés.

À l'issue des réflexions menées, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), appuyé par ce groupe d'experts, a été chargé de mettre au point des outils de mesure fiables des écarts de situations qui seront à la disposition des entreprises à compter du 1^{er} juin 2008. Sur la base de l'outil défini, un plan de résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes devra être mis en place d'ici le 31 décembre 2009 dans chaque entreprise où des écarts seront constatés, soit dans le cadre d'un accord collectif, soit, à défaut, de façon unilatérale par l'employeur.

S'agissant de l'égalité professionnelle, les membres de la conférence tripartite ont convenu qu'il fallait agir sur trois leviers : la mixité dans certaines filières professionnelles, la lutte contre le temps partiel subi, notamment lorsqu'il comprend de longues coupures dans la journée, et l'articulation entre la vie familiale et professionnelle.

Dans le cadre de ces travaux, le Gouvernement proposera en 2008 un projet de loi visant à sanctionner le non-respect de l'obligation de diagnostiquer et de négocier sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, lors d'une table ronde réunissant, au 1^{er} semestre 2008, les secteurs d'activité recourant le plus au temps partiel comme mode organisationnel du travail, seront abordées les pistes permettant de limiter les effets négatifs, notamment pour les femmes, des temps partiels subis.

Par ailleurs, l'Administration porte une attention particulière à l'extension des accords sur les classifications et les salaires qui n'abordent pas le thème de l'égalité professionnelle. Ainsi, pour les branches qui n'ont pas négocié sur cette question depuis 2006, il est systématiquement proposé à la sous-commission des Conventions et Accords de n'étendre les accords de salaires et de classifications que sous réserve

de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-9 du Code du travail (nouveau). Afin d'inciter les branches à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, il est proposé à la sous-commission des Conventions et Accords d'appeler, à compter de 2008, l'attention de la branche professionnelle qui demande l'extension d'un accord de salaire sur le fait, qu'à défaut de négociation sur l'égalité professionnelle, celle-ci pourra être réunie en Commission mixte paritaire et que l'extension des prochains accords pourra être refusée.

II.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL : LE RÔLE IMPORTANT DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2007

L'intervention de l'État participe également au développement de la négociation collective.

Ainsi, le ministère 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.

La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L. 133-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-20 du Code du travail (nouveau) 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 intervenant 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 en charge du travail 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. 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. Il 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 augmentation sensible des demandes de Commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) peut être relevée pour l'année 2007. Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de la reconnaissance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la Commission mixte paritaire.

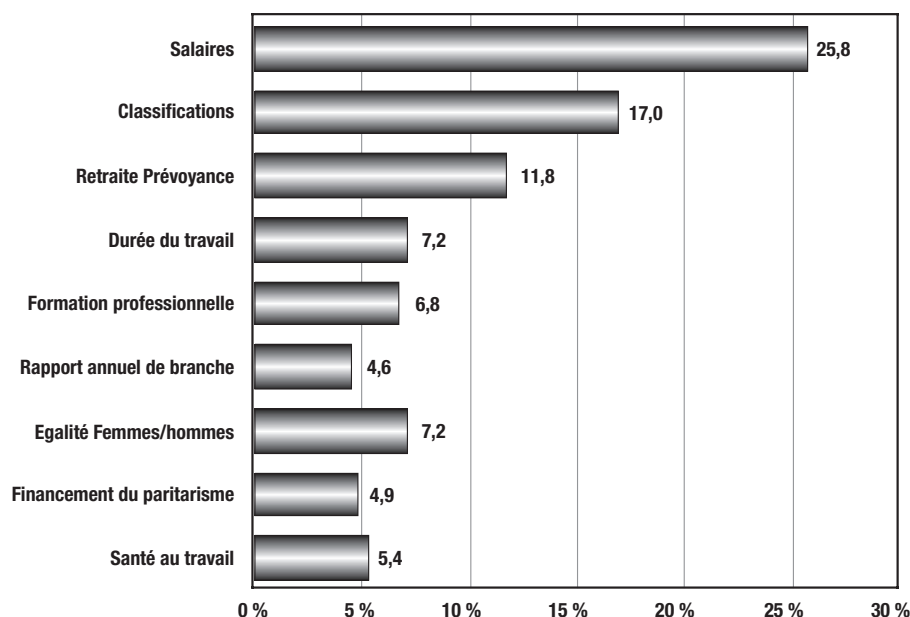
II.2.1. L'activité effective des Commissions mixtes paritaires

En 2007, 98 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre du Travail (soit huit de plus qu'en 2006).

Les secteurs des services (53 branches) et du commerce (30 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (15 branches).

541 réunions (soit 32 réunions de plus qu'en 2006, ce qui représente une augmentation de 6 %) se sont déroulées et ont principalement porté sur les thèmes des salaires, des classifications et de la retraite-prévoyance.

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires en 2007 (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



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

L'augmentation du nombre de Commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de treize présidents de Commissions mixtes (dont six pour de nouvelles CMP) qui ont bénéficié d'une formation préalable lors d'un stage organisé en 2007.

II.2.2. La négociation dans le cadre de Commissions mixtes paritaires

En plus des accords signés dans le secteur du spectacle (voir infra), un certain nombre d'accords marquants ont été conclus en 2007 dans des branches négociant en Commission mixte paritaire.

La convention collective nationale du *portage de presse* a été signée le 26 juin 2007 par le Groupement des entreprises de portage de presse (GREPP), principale organisation patronale du secteur, et par la CGT, la CFTC et la CFE-CGC.

Le secteur du *travail temporaire* est le premier, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, à conclure un accord sur la diversité. L'accord signé le 16 mars 2007 par la CFDT, la CGT et la CFE-CGC concerne les salariés permanents. Il incite à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés dans l'entreprise. L'accord prévoit la désignation d'un interlocuteur "diversité" dans les entreprises d'au moins 100 salariés ainsi qu'un Comité paritaire de suivi.

Les partenaires sociaux de la branche de l'*industrie du verre*, à l'exception de la CGT-FO, ont pour leur part signé, le 11 octobre 2007, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par cet accord, la branche s'engage à établir un rapport annuel sur la situation comparée femmes et hommes retenant six indicateurs (effectif, rémunération, parcours professionnel, formation, durée et organisation du travail et congés supérieurs à six mois).

La branche des *télécommunications* est quant à elle la première à avoir conclu, le 5 juillet 2007, un accord sur l'épargne salariale en application de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Cet accord prévoit un régime de participation d'application facultative ou supplétive dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de Comité d'entreprise.

On peut également noter que les négociations engagées, conformément aux exigences de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers

de voyageurs, par la branche du *transport public urbain de voyageurs et de transport ferroviaire* ont abouti, le 18 décembre 2007, à un accord signé par la CFDT, la CFTC, l'UNSA et la CFE-CGC. En outre, toujours dans le secteur des transports, le premier article de la future convention collective nationale du *transport ferroviaire* a été signé le 6 juin 2007 et précise que le champ d'application concerne pour le moment le territoire métropolitain. Cette convention collective déterminera les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs.

Autre accord posant les bases d'une future convention, l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des *entreprises de services à la personne*.

Enfin, on peut mentionner que par un avenant n° 43 du 20 juillet 2007, les partenaires sociaux de la *restauration collective* ont organisé la disparition, à compter du 1^{er} janvier 2008, du SMIC hôtelier et engagé une révision de la classification. S'agissant de la branche des *hôtels-cafés-restaurants*, on peut rappeler l'accord conclu le 5 février 2007 mettant fin au régime d'équivalence et complété par un avenant relatif aux salaires minima.

II.2.3. La poursuite des travaux des commissions mixtes spécifiques sur l'initiative du Gouvernement

En 2007, l'implication de l'Administration dans le dossier "spectacle" et l'opération "salaires" s'est poursuivie et a donné de nombreux résultats.

- Spectacle

Dans le cadre de l'opération lancée depuis 2005 dans le secteur du spectacle, le rythme élevé de réunions s'est poursuivi au cours de l'année 2007 dans les huit secteurs du spectacle vivant et enregistré définis.

Au total en 2007, 120 réunions de Commissions mixtes paritaires (CMP) se sont tenues tous secteurs confondus. Elles ont notamment porté sur le champ d'application, l'intermittence et les règles de recours au contrat à durée déterminée (CDD) d'usage, les nomenclatures d'emplois et listes de fonctions, les salaires, le financement du paritarisme et la durée du travail. À ces réunions, il convient d'ajouter celles tenues dans le cadre des groupes de travail constitués au sein de certaines des CMP, comme celui mis en place dans les secteurs du spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné sur les conditions de recours au CDD d'usage.

Une réunion de travail regroupant les présidents des huit CMP, organisée le 24 janvier 2007, a par ailleurs été l'occasion de faire un bilan d'étape de l'action menée et d'échanger sur les difficultés rencontrées dans le cadre de chacune des négociations.

Ces réunions ont permis des avancées significatives mais encore incomplètes et la conclusion de plusieurs accords notamment dans les secteurs de la télédiffusion, de la *radiodiffusion*, de la *production cinématographique*, de la *production audiovisuelle* et dans celui concernant les *artistes interprètes employés dans les émissions de télévision*. L'ensemble de ces accords fait l'objet de développements dans le dossier n° 6 du présent rapport consacré précisément aux négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré (voir Partie 4).

- Salaires

Le Comité de suivi mis en place en 2005 dans le cadre de l'opération "salaires" a poursuivi ses travaux en 2007. Dans ce contexte, la réactivation de la négociation sur les salaires auprès de certaines Commissions mixtes et le suivi exercé par l'Administration a permis la conclusion de plusieurs accords en 2007. Au nombre des branches ayant demandé une action toute particulière du président de Commission mixte, on note le *commerce de gros de la bonneterie*, les *foyers de jeunes travailleurs*, les *transports routiers de marchandises*, *l'édition*, *l'industrie de transformation de la volaille* et les *entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure* (cf infra).

D'une manière générale, cette action permet de maintenir une vigilance sur le respect par les branches professionnelles de l'obligation de négocier annuellement, afin que les grilles de référence que sont les minima conventionnels permettent un développement de carrières salariales conformes aux aspirations des salariés et évitent des décrochages importants avec les salaires réels versés par les entreprises. Le Gouvernement s'est en particulier attaché, avec l'appui du Comité de suivi, à ce que les grilles les plus décalées, et notamment au regard du niveau du SMIC, soient rapidement ré-actualisées. Toutefois, le Comité de suivi a souhaité que cet effort soit non seulement maintenu mais amplifié. Les négociations devront porter désormais sur l'ensemble des écarts (éventails) des salaires conventionnels y compris au moyen d'une révision de la grille de classifications – qui devrait, en droit, être quinquennale mais qui en pratique n'a pas toujours été réalisée.

II.3. LA SOUS-COMMISSION DES ACCORDS DE LA CNNC : UN LIEU D'OBSERVATION DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA DOCTRINE DU DROIT CONVENTIONNEL

En 2007, la sous-commission a été consultée sur l'extension de 934 textes. C'est la deuxième année consécutive que la sous-commission est consultée sur un nombre aussi important de textes.

697 textes ont reçu un avis favorable unanime à leur demande d'extension (709 en 2006), ce qui représente plus de 74 % des textes examinés par la sous-commission. Ainsi, sur les six dernières années, 2007 est la deuxième année consécutive où les organisations syndicales et patronales ont exprimé le moins d'oppositions à l'extension de conventions et accords.

Treize textes (soit 1,39 % du total des textes examinés) ont, quant à eux, fait l'objet d'une opposition multiple au sein d'un même collègue, patronal ou syndical. L'opposition à l'extension manifestée par au moins deux organisations membres de la sous-commission appartenant à un même collègue 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 des oppositions 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
d'un avis favorable unanime	60,8	60,3	66,5	74,6	74,4
d'une opposition multiple	5,8	4,1	1,1	1,0	1,0

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (Extension)

Parmi les oppositions multiples, on note particulièrement :

- La double opposition de la CGT-FO et de la CFTC à la convention collective nationale de la *production audiovisuelle* du 12 février 2007.
- La triple opposition de la CGPME, de l'UPA et de la FNSEA à l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 définissant le champ d'application de la convention collective nationale des *services à la personne*.
- Les accords de salaires font de plus en plus l'objet d'une double opposition CGT-CFTC comme par exemple l'accord du 15 juin 2007

relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) conclu dans le cadre de la convention collective de la *métallurgie de Haute-Savoie*.

Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2007

	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	88	35	5	128
CFDT	0	0	0	0
CGT-FO	3	6	3	12
CFTC	4	0	5	9
CFE-CGC	0	1	0	1
MEDEF	0	0	3	3
CGPME	0	0	4	4
UPA	1	2	3	6
UNAPL	0	0	3	3
TOTAUX	96	44	26	166

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

Proportion d'oppositions de chaque organisation* - En %

	2004	2005	2006	2007
CGT	27,6	24,3	14,2	13,7
CFDT	0,2	0,2	0,0	0,0
CGT-FO	3,1	3,0	1,7	1,3
CFTC	0,0	0,0	0,0	1,0
CFE-CGC	0,6	0,6	0,1	0,1
MEDEF	1,4	0,4	0,7	0,3
CGPME	0,5	0,5	0,5	0,4
UPA	0,1	0,4	0,2	0,6
UNAPL	1,2	0,1	0,0	0,3

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

* Nombre d'oppositions exprimées par une organisation rapporté au nombre total de textes examinés par la sous-commission.

Lecture : en moyenne, sur 100 textes examinés, la CFTC s'est opposée une fois à l'extension en 2007.

II.3.1. Les avis et principales observations de la sous-commission : une doctrine en construction

En 2007, l'Administration, avec l'aide des membres de la sous-commission des Conventions et Accords, a essayé de diffuser la doctrine suivie en matière d'extension des accords et a rédigé un certain nombre de notices sur des clauses ne pouvant être étendues en l'état. Il s'agit ici de mieux éclairer et aider les négociateurs à produire des accords respectant le droit du travail dans toutes ses composantes, tout en gardant une liberté de négociation et un équilibre général aux accords qu'ils ont signés.

Les observations sur les accords et conventions :

Quatre types d'observations sont formulés 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.

II.3.2. Illustrations de la doctrine en fonction de quelques clauses proposées par les négociateurs en 2007

II.3.2.1. La dénonciation partielle

Dans certains accords régionaux conclus dans la branche de la métallurgie, des clauses prévoient l'hypothèse d'une dénonciation partielle de ces accords prenant effet à l'expiration d'un préavis de trois mois avec obligation d'engager une nouvelle négociation à la demande d'une partie intéressée.

Ces clauses sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 5^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu

L. 2261-10 2^e alinéa du Code du travail (nouveau) aux termes desquelles, lorsqu'un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

D'autres clauses stipulent que, lorsque la dénonciation partielle est le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le texte concerné cesse de plein droit de produire ses effets à l'expiration du préavis.

Or, l'article L. 132-8 3^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-10 1^{er} alinéa du Code du travail (nouveau) dispose que, lorsque la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure. En conséquence, ces clauses font l'objet d'une exclusion de l'extension pour être contraires aux dispositions de l'article L. 132-8 3^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-10 1^{er} alinéa du Code du travail (nouveau).

Enfin, des clauses prévoient qu'en cas de dénonciation partielle, à l'expiration du délai de préavis de trois mois, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions de cet avenant.

Ces clauses sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 132-8 6^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-13 (nouveau), aux termes desquelles lorsque l'accord dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans les délais précisés par le Code du travail, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'accord, à l'expiration de ces délais.

II.3.2.2. Composition des Commissions paritaires

Certains accords réservent la composition et la saisine des Commissions paritaires, comme celles de conciliation, aux seuls signataires de la convention collective.

Or, si la composition de la Commission peut être réservée aux seuls signataires, tel n'est pas le cas de sa saisine. En effet, la limitation du droit de saisine de la commission aux seuls signataires d'une convention collective serait susceptible de créer une discrimination entre

organisations syndicales représentatives et de contrevenir par conséquent au principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant notamment de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

D'autres accords limitent certains droits aux organisations reconnues représentatives au plan national, comme le nombre de sièges dans une Commission paritaire réservés à une délégation.

Or, selon les dispositions de l'article L. 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau), les organisations syndicales de salariés pouvant négocier des conventions ou accords collectifs de travail sont les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2121-1 (nouveau), mais également les organisations syndicales de salariés qui sont affiliées aux dites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II.3.2.3. Le principe "À travail égal, salaire égal"

Certains accords collectifs ne respectent pas toujours le principe "à travail égal, salaire égal" étroitement contrôlé par le juge.

Hypothèse des personnes travaillant à temps partiel

Certains accords prévoient que la rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés, qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise. Ces accords sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-5 3^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 3123-10 du Code du travail (nouveau). En effet, si la clause de l'accord rappelle le principe de l'égalité proportionnelle de la rémunération des salariés à temps partiel par rapport à celle des salariés à temps complet de même qualification et occupant un emploi équivalent, en revanche, elle n'envisage que la rémunération de base.

Or, le principe s'applique plus largement à toutes les sommes versées aux salariés et présentant le caractère d'une rémunération.

Hypothèse du remplacement temporaire du salarié

Certains accords prévoient le remplacement temporaire d'un salarié dans un poste de classification supérieure. Dans cette hypothèse, des dispositions prévoient que "tout agent d'exploitation, employé administratif ou technicien assurant l'intérim d'un poste de classifica-

tion supérieure pendant une période continue de plus de deux mois, recevra, à partir du troisième mois, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimal conventionnel de la catégorie du poste dont il assure l'intérim”.

Cette dernière disposition étant susceptible de porter atteinte au principe “à travail égal, salaire égal”, cette clause est étendue sous réserve du respect de ce principe résultant des dispositions des articles L. 133-5, L. 136-2 8^e alinéa et L. 140-2 du Code du travail (ancien) devenus L. 2261-22, L. 2271-1 8^e alinéa et L. 3221-2 du Code du travail (nouveau).

Hypothèse d'une rémunération spécifique pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Certains accords fixent une rémunération spécifique pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage.

Or, en vertu de l'article L. 122-3-3 2^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 1242-15 du Code du travail (nouveau), “la rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente occupant les mêmes fonctions”.

Pour l'application du principe “à travail égal, salaire égal”, la rémunération d'un même emploi peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise, mais à condition qu'elle ne soit pas inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat à durée indéterminée (Cass, soc, 28/04/06, n° 03-47171). Il est permis aux employeurs de compenser l'inégalité entre les salariés par une plus forte rémunération des salariés atypiques. Une rémunération différente pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage peut ainsi être fixée afin de tenir compte de leur situation particulière, pour autant celle-ci doit être au moins égale à celle d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

En conséquence, ces accords sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 2^e alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 1242-15 du Code du travail (nouveau).

II.3.2.4. Les clauses d'indexation

De nombreuses branches prévoient des clauses de rendez-vous (également appelées clauses de sauvegarde) pour réajuster la grille des salaires minima à l'évolution de la conjoncture économique, au cas où le premier coefficient se trouverait inférieur à la valeur du SMIC réévalué. Dans ce cas, il s'agit d'un engagement à négocier dans une situation déterminée, ce qui ne pose pas de problèmes.

En revanche, certains accords intègrent parfois des clauses qui peuvent être assimilées à des clauses d'indexation.

Trois exemples peuvent être cités :

Ce sont notamment les clauses qui prévoient l'hypothèse de la supériorité du SMIC augmenté au 1^{er} juillet sur le salaire minima garanti prévu dans l'accord, et où le montant du SMIC augmenté remplace automatiquement et sans nouvelles négociations le salaire minima garanti mentionné dans ledit accord. Une telle clause encourt donc l'exclusion de l'extension.

Certains accords intègrent le terme "SMIC", ou toute autre variable conduisant à une indexation (valeur du point fonction publique, plafond de la sécurité sociale, par exemple) dans la formule de calcul du salaire. Il en résulte que le SMIC représente l'un des paramètres permettant la revalorisation automatique de l'ensemble de la grille de salaire. Cette formule d'indexation est alors exclue de l'extension.

Enfin, quand la mention "SMIC" figure dans la grille de salaire, sa valeur est prise en compte à la date de conclusion de l'accord. Si une revalorisation du SMIC intervient avant la date de l'extension de l'accord et vient à dépasser au moins un niveau de la grille salariale conventionnelle, l'arrêté d'extension comporte alors une réserve.

II.4. LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES DE LA CNNC

La sous-commission des Salaires s'est réunie le 16 octobre 2007 pour examiner 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, dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche enclenchée en mars 2005 (voir Partie 2 – La négociation de branche – La négociation sur les salaires).

III. L'ÉTAT ET LE DIALOGUE SOCIAL LOCAL

III.1. RAPPEL DU DISPOSITIF

La loi du 4 mai 2004 a modifié en profondeur l'article L. 132-30 du Code du travail (ancien) devenu L. 2234-1 à 3 du Code du travail (nouveau), relatif aux Commissions paritaires locales. Le législateur a notamment souhaité stimuler le développement d'un dialogue social local, porté par les commissions paritaires locales, que la négociation des accords issus des lois Aubry avait permis d'initier.

L'article L. 2234-1 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 ;
- Elles sont, enfin, chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, elles contribuent à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

Surtout, l'expérience des commissions paritaires locales mises en place à l'occasion de la négociation des accords sur les 35 heures ayant montré que les aspects financiers étaient un facteur non négligeable d'efficacité, une ligne budgétaire dédiée à l'aide à la négociation et à la participation avait été créée et pérennisée. Dans ce cadre, des crédits ont été délégués aux directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et une instruction leur a été adressée, précisant les conditions de mobilisation de ces crédits.

Au cours de la période 2004-2006, les acteurs locaux, partenaires sociaux, en relation avec les services déconcentrés du ministère du travail, ont mis en œuvre un nombre non négligeable d'actions :

- certaines actions entrent dans le champ des relations du travail (prévention des conflits, conditions de recours au travail du dimanche, lutte contre les discriminations, égalité entre hommes et femmes, etc.) ou celui des conditions de travail (santé au travail, hygiène-sécurité, etc.) ;
- d'autres ont trait à des thèmes touchant plus directement à la vie des salariés (prévoyance ou conditions d'octroi des chèques-restaurants et chèques-vacances, etc.) ;
- enfin, des actions ont été mises en œuvre autour de thématiques plus transversales telles que la gestion des âges, l'insertion des travailleurs handicapés, la qualité de l'emploi (lutte contre la précarité, contre la pénurie de main d'œuvre, contre les discriminations, etc.).

III.2. ÉVOLUTION 2006-2007

S'agissant de l'accompagnement financier mis en œuvre par l'État, le principe est désormais acquis de la nécessité de moduler la répartition des dotations mises à la disposition des DRTEFP, conformément aux objectifs de la loi organique aux lois de finances (LOLF), pour affecter des crédits à des actions précisément planifiées et justifiées.

Au cours de la période 2006-2007, le dialogue social territorial est apparu en progression : avec plus d'un tiers des accords issus d'une négociation infranationale, la négociation collective à ce niveau ne peut plus être considérée comme un phénomène marginal.

Les informations recueillies localement permettent de constater que la négociation locale s'articule de manière harmonieuse avec les autres niveaux de négociation plutôt qu'elle ne les parasite.

Les études régionales réalisées en 2006 ont ainsi permis, par exemple :

- de faire, à l'échelon d'une région (Nord – Pas-de-Calais) un état des lieux de la négociation collective : une convention a ainsi été conclue avec les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) afin d'établir un repérage des champs ouverts ou non territorialement, de faire la cartographie des représentations interprofessionnelles et professionnelles sur le territoire, de mesurer le positionnement et la contribution des différents opérateurs paritaires interprofessionnels et professionnels sur le territoire, d'identifier des thématiques et les espaces de contractualisation avec les différents acteurs du territoire et d'établir un diagnostic local pour permettre la mise en place de Commissions paritaires (CP) locales ;
- de fixer l'objectif commun de diversifier en 2008 (Aquitaine) les partenariats avec les COPIRE, dans l'objectif d'améliorer la connaissance du dialogue social ;
- d'avoir une meilleure connaissance de l'état du dialogue social au niveau régional (Picardie) ;
- de mieux identifier les pratiques des Comités d'entreprise (Centre) ;
- de mesurer la représentation syndicale au niveau régional et son rôle dans la négociation collective (Champagne-Ardenne) et le fonctionnement des délégués du personnel (questionnaire en Haute-Marne) ;
- de mener des enquêtes sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés à partir du rapport annuel (Champagne-Ardenne).

Cette connaissance renforcée de l'état des lieux permet de faciliter le diagnostic et les actions à mener.

En effet, les secteurs intéressés à la structuration d'un dialogue social territorial négocient aussi bien dans le cadre de négociations infrabranche, que dans celui de négociations locales professionnelles ou interprofessionnelles : les secteurs du bâtiment et des travaux publics y sont largement représentés de même que ceux du commerce et du tourisme.

Si le dialogue social local a eu vocation à investir des thématiques nouvelles, que la négociation de branche ou infrabranche peine encore à aborder (discrimination, égalité, aide à la mobilité...), des thématiques communes sont aussi observées, lorsqu'elles visent notamment à réguler les conditions de travail et d'emploi d'une activité au niveau d'un bassin d'emplois. En revanche, pour l'heure, ce sont les acteurs réunis au sein des conventions collectives infranationales qui semblent en mesure de négocier, au niveau régional, départemental ou local sur la question des salaires.

Il n'en reste pas moins que le dialogue social local a pu contribuer à raviver, en l'élargissant et en la dégageant de l'objectif immédiat de la négociation, la concertation dans des territoires socialement ou économiquement en difficulté.

En cela, les actions menées localement et portées financièrement dans ce cadre par la Direction générale du travail (DGT) ont pu avoir un impact non négligeable sur le développement du dialogue social local.

III.3. IMPACT SUR LE DIALOGUE SOCIAL INSTITUTIONNEL : EXEMPLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN RÉGION PACA

Au niveau régional, si l'implication des partenaires sociaux se manifeste essentiellement dans les instances paritaires "obligatoires", telles que les CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle), COPIRE, ou conseils d'administration des organismes paritaires, on a assisté, dès 2005, dans plusieurs branches d'activité, à la mise en place d'accords tripartites entre État, Région et organisations patronales, non ratifiés formellement par les organisations syndicales de salariés, mais auxquels ces dernières sont cependant associées.

D'abord initiés sur des thématiques relatives à la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois, ces accords s'ouvrent également désormais à des approches plus transversales

touchant aux conditions de travail, à la prévention des risques, l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations...

Au niveau départemental, outre les institutions officielles sur l'emploi et la formation professionnelle, les partenaires sociaux font preuve de volontarisme sur des actions concernant certaines branches (*agroalimentaire* dans le Vaucluse, *réparation automobile*, notamment dans les Alpes-Maritimes, secteur *sanitaire et social* dans les Bouches-du-Rhône, *hôtels-cafés-restaurants* dans le Var...) ou sur des thématiques particulières (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prévention des facteurs psychosociaux, saisonnalité, notamment dans les Alpes-Maritimes et les Hautes-Alpes).

On compte actuellement, au niveau régional ou départemental, pour la seule région PACA, 17 structures, de type commission ou groupe de travail, s'apparentant à une Commission paritaire locale interprofessionnelle ou de branche.

La Commission paritaire interprofessionnelle des Hautes-Alpes, qui poursuit l'objectif, d'une part, de développer le dialogue social et, d'autre part, de prendre en compte les enjeux locaux du travail saisonnier et des conditions de travail dans les TPE, rassemble les partenaires sociaux depuis 2004, avec l'appui méthodologique de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

III.4. ILLUSTRATION : ACCORD TERRITORIAL VISANT À LA PROMOTION DES CANDIDATURES FÉMININES AUX FONCTIONS DE CONSEILLÈRE PRUD'HOMME (RHÔNE-ALPES)

Dans la perspective des prochaines élections prud'hommes de décembre 2008, un accord de partenariat, négocié en particulier entre l'UPA-Rhône-Alpes et la CFDT-Rhône-Alpes, sur une période pluriannuelle, est intervenu afin de permettre à chacune de ces organisations d'utiliser un dispositif particulier dit PARACOR, de nature à permettre un développement des candidatures féminines aux fonctions de conseillère prud'homme.

Dans ce cadre, chaque organisation adhérente au programme PARACOR a la possibilité de co-financer, au bénéfice notamment des membres féminins qu'elle souhaite promouvoir, un ensemble de services de proximité (tâches ménagères et éducatives, remplacement au travail, formations spécifiques). Ces services sont de nature à résoudre des questions matérielles, diminuer certaines réticences cultu-

relles, faciliter et développer la professionnalisation des femmes aux responsabilités, afin de voir leur nombre augmenter pour les prochaines élections prud'hommes.

Un soutien financier à l'ingénierie de ce projet dans le cadre de l'appui au dialogue social territorialisé, en complément d'autres participations de fonds publics (Région, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité – DRDFE) et de contributions privées (organisations adhérentes) a été apporté à ce programme pluriannuel.

Une manifestation de sensibilisation aux fonctions prud'hommes en direction d'un groupe de femmes a été organisée durant une journée en décembre, dans ce cadre, en lien avec le Conseil de prud'hommes de Lyon.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

EN 2007

Au niveau de l'Union européenne (UE), le dialogue social revêt essentiellement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Le dialogue social européen 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.

Dialogue social européen et élargissement de l'UE

Le dialogue social européen a connu une forte évolution depuis 1985 et l'ouverture du dialogue bipartite, et plus particulièrement depuis les adhésions de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède en 1995.

Les nouveaux entrants doivent ainsi non seulement intégrer l'acquis communautaire législatif, mais aussi s'adapter aux acquis dans le domaine du dialogue social, dans un contexte de faiblesse de leurs structures de dialogue bilatéral (taux de syndicalisation faible et souvent en recul, faible niveau de recrutement parmi les organisations patronales, fragmentation croissante des organisations patronales et syndicales, manque de moyens financiers).

La Commission européenne, encline à favoriser et soutenir le développement du dialogue social, apporte son soutien aux parties intéressées, notamment par l'attribution d'aides financières. De nombreux projets de partenaires sociaux européens sont ainsi financés chaque année par le biais des lignes budgétaires dédiées au dialogue social :

- le Fonds social européen (FSE) aide à la réalisation de projets nationaux de renforcement des aptitudes ou en lien avec les relations industrielles ;
- les pays candidats ont accès à des fonds spécifiques gérés par la Direction générale élargissement, essentiellement le programme d'aide communautaire aux pays d'Europe centrale et orientale. Ce programme est le principal instrument financier de la stratégie de pré-adhésion pour les pays d'Europe centrale et orientale (PECO), candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Il est en passe de s'étendre aux pays candidats des Balkans occidentaux : Albanie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, ancienne République yougoslave de Macédoine (ARYM), et Serbie-et-Monténégro.

De même, des programmes de jumelage menés en étroite coopération avec un ou plusieurs États membres ont conduit à des résultats très positifs en termes d'établissement de relations industrielles solides.

La Commission apporte également un soutien technique : le bureau TAIEX (Technical Assistance Information Exchange) propose une aide sur les aspects organisationnels, tels que l'organisation de séminaires ou conférences.

Grandes conférences sur le dialogue social dans les pays de l'UE :

- Varsovie (1999),
- Bratislava (2000),
- Prague (2001),
- Ljubljana (2004),
- Istanbul (2004), conférence sur le renforcement du dialogue social en Bulgarie, en Roumanie et en Turquie.

I. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 138)

La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138

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 ensuite consulter les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée : c'est la deuxième phase de consultation.

La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs

La représentativité des organisations est fondamentale. Elle constitue la base de leur légitimité tant pour la consultation par la Commission, que pour leurs engagements contractuels bipartites.

Critères de représentativité

Les critères de représentativité des organisations au niveau européen ont été fixés par la Commission dans trois communications de 1993 et 1996, sur la base de recherches menées par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain (UCL-ISL). Pour être éligibles pour la consultation, les organisations de partenaires sociaux doivent :

- être interprofessionnelles ou appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans tous les États membres, dans la mesure du possible ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les organisations qui remplissent ces critères sont considérées comme ayant la légitimité requise pour être consultées conformément à l'article 138 du traité et, éventuellement, entamer des négociations. Elles sont actuellement une cinquantaine, énumérées en annexe à la communication COM (2004) 557 final, annexe 5.

La Commission consulte régulièrement, dans le cadre de l'article 138 du traité, les grandes organisations interprofessionnelles à vocation générale que sont la CES (pour les travailleurs), et BUSINESSEUROPE (ex UNICE) ou le CEEP pour ce qui concerne les employeurs, ainsi que des organisations représentatives de certaines catégories de travailleurs (cadres, retraités et personnes âgées) ou d'employeurs (artisanat et PME). Elle peut également être amenée à consulter de nombreuses organisations sectorielles représentatives d'employeurs ou de salariés.

La liste des organisations représentatives au niveau européen évolue au fur et à mesure de la création de nouveaux Comités de dialogue sectoriel et/ou des études de représentativité menées par l'UCL-ISL.

Plusieurs consultations ont eu lieu en 2007 :

• **Consultation sur une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée (2006/2007)**

Après une première phase lancée le 12 octobre 2006, la Commission a commencé la deuxième phase de consultation en mai 2007. Les situations variant d'un État membre à l'autre, le document de consultation insiste sur le fait qu'il est crucial de faire des avancées dans les domaines législatif mais aussi non législatif. Il met également l'accent sur le rôle de l'action au niveau communautaire dans l'amélioration de la législation existante dans ce domaine : création de nouvelles formes de congé (congé de paternité, congé pour prise en charge de personnes dépendantes de la famille, congé pour adoption) et révision de la directive 92/85/CEE sur les travailleuses enceintes.

Six domaines sont également identifiés, où les dispositions en matière de congé parental pourraient être améliorées. Des axes d'action sont ainsi proposés : encouragement aux pères à prendre un congé parental, droits en matière d'emploi et interdiction de toute discrimination, durée du congé parental, flexibilité pour la prise du congé, etc.

Dans cette consultation, la Commission invite les partenaires sociaux à :

- lui remettre un avis ou, le cas échéant, formuler une recommandation sur de nouveaux types de congé et des améliorations de la protection durant la maternité ;
- l'informer, s'il y a lieu, de leur intention d'engager le processus de négociation sur les nouveaux types de congé et les améliorations à apporter à la protection de la maternité sur la base des propositions issue de sa première consultation ;
- évaluer les dispositions de l'accord-cadre sur le congé parental dans la perspective de son réexamen, et faire un rapport sur les progrès enregistrés d'ici mars 2008.

Après cette phase de consultations, les partenaires sociaux devront indiquer s'ils souhaitent ouvrir une négociation dans le cadre de la procédure prévue aux articles 138 § 4 et 139 du traité. À défaut, la Commission pourrait proposer de nouveaux droits à congé et renforcer les droits des travailleuses enceintes.

- **Consultation sur le réexamen de la réglementation sociale dans la perspective d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les professions maritimes dans l'UE (2007)**

Cette première phase de consultation, lancée en octobre 2007 en même temps que de nouvelles mesures en faveur d'une politique maritime européenne, fait suite à la consultation publique ouverte à tous les acteurs du secteur, avec le Livre vert paru en 2006 sur la politique maritime de l'UE. Son objectif est de faire rentrer le secteur maritime dans le champ d'application de la législation sociale européenne, dont les gens de mer sont très souvent exclus, et d'améliorer la qualité des emplois dans ce secteur pour attirer les jeunes travailleurs.

Dans son document, la Commission passe en revue les lois en vigueur, recense les exclusions et les dérogations dont sont l'objet les membres des professions maritimes en matière de conditions de travail (directive 94/45/CE sur le Comité d'entreprise européen, directive 2002/94/CE sur l'information et la consultation des travailleurs, directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs, directive 80/887/CEE sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, etc.), et de santé et sécurité au travail.

Les partenaires sociaux du milieu maritime y sont invités à :

- désigner des "exclusions" susceptibles d'être supprimées parce qu'elles n'ont pas ou n'ont plus de raison d'être ainsi que celles qu'il conviendrait d'adapter ;
- déterminer la nature des mesures qu'il y aurait lieu de prendre pour renforcer la protection sociale des membres des professions maritimes et améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité à bord, notamment des petits bâtiments de pêche.

- **Consultation sur les substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (2004/2007)**

La première phase de consultation a été lancée en avril 2004. Neuf partenaires sociaux ont répondu. Les avis divergent quant à la stratégie à appliquer et aux facteurs à prendre en considération : d'une manière générale, les organisations représentant les salariés sont plutôt favorables à une initiative communautaire visant à modifier la directive 2004/37/CE, contrairement aux organisations représentant les employeurs.

La seconde phase de consultation a débuté en mars 2007. La Commission invite les partenaires sociaux à :

- remettre un avis ou, s'il y a lieu, une recommandation sur les objectifs et le contenu de la proposition envisagée ;
- l'informer de leurs prises de position sur d'autres mesures envisageables, telles que l'extension du champ d'application de la directive 2004/37/CE aux substances reprotoxiques des catégories 1 et 2, l'actualisation des valeurs limites contraignantes pour les substances figurant à l'annexe III de la directive 2004/37/CE, ou l'insertion de valeurs limites contraignantes pour d'autres substances dans la directive 2004/37/CE, l'instauration de critères objectifs établissant des valeurs limites contraignantes d'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, l'explication du choix de ces critères et l'indication de la procédure de fixation de nouvelles valeurs limites, les exigences de formation et d'information ;
- communiquer s'ils souhaitent engager la procédure de négociations sur la base des propositions décrites dans le document de consultation et, dans l'affirmative, préciser s'ils souhaitent adopter une approche globale de la matière ou se concentrer sur certains éléments particuliers.

• Consultation sur les troubles musculo-squelettiques (2004/2007)

La Commission a engagé la première phase de consultation des partenaires sociaux sur les troubles musculo-squelettiques en novembre 2004. Elle a reçu des réponses au document sur la première phase de consultation de la part d'onze organisations de partenaires sociaux européens. Toutes les organisations reconnaissent l'importance de la législation existante tout en soulignant la difficulté, tant du point de vue de la prévention que de la gestion des risques, de lutter contre ces troubles et leurs causes, compte tenu de leur diversité et leur complexité. L'avis des partenaires sociaux diffère donc sur la stratégie à adopter, les facteurs à prendre en considération et le niveau d'intervention le plus approprié, les organisations représentant les employeurs considérant que la prévention et la gestion des troubles musculo-squelettiques ne peuvent être réalisées de manière efficace par la voie législative. La plupart des organisations patronales relèvent la nécessité d'améliorer la gestion des risques au niveau sectoriel ou du lieu de travail par de meilleures informations et recommandations concrètes en matière de prévention.

Les organisations représentant les partenaires sociaux du secteur agricole (EFFAT/GEOPA-COPA) ont, dans une réponse commune, fait part de leur intention d'ouvrir des négociations sectorielles en vertu de l'article 139 du traité CE.

La seconde phase de consultation a commencé en mars 2007. La Commission invite les partenaires sociaux à :

- lui transmettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation sur le contenu des initiatives réglementaires et non réglementaires envisagées ;
- lui faire part, le cas échéant, de leur volonté d'engager un processus de négociation sur la base des propositions décrites dans le document de consultation.

• Consultation sur la protection des travailleurs des services de santé de l'UE contre les infections à diffusion hématogène résultant de blessures par piqûre d'aiguille (2006/2007)

La Commission a engagé la première phase de consultation des partenaires sociaux sur ce sujet le 13 décembre 2006. L'avis de quatorze partenaires sociaux européens a été sollicité sur l'utilité de prendre une initiative en vue de renforcer la protection des travailleurs des services de santé de l'Union en la matière.

La seconde phase de consultation a commencé en décembre 2007. La Commission y invite les partenaires sociaux à :

- lui transmettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation sur le contenu des initiatives réglementaires et non réglementaires envisagées ;
- lui faire part, le cas échéant, de leur volonté d'engager un processus de négociation sur la base des propositions décrites dans le cadre de la consultation.

• Consultation sur l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail (2006/2007)

Lors de la consultation lancée au printemps 2006, les partenaires sociaux n'ont soutenu aucune option législative au niveau de l'UE, mais se sont déclarés plus favorables à un renforcement de la méthode ouverte de coordination (MOC) en place. Ils ont également précisé avoir un rôle essentiel à jouer pour améliorer l'offre d'emplois aux personnes défavorisées et mettre en place des procédures de recrutement appropriées, comme en témoignent également les accords tripartites récents.

La Commission a élaboré les propositions présentées dans une communication du 22 octobre 2007, ouvrant la deuxième phase de consultation. Les partenaires sociaux y sont invités à donner leur point de vue, notamment sur :

- l'approfondissement de la MOC dans ce domaine par l'adoption de principes communs, puis de leur suivi et de leur évaluation ;

- la substance de ces principes communs en matière de ressources suffisantes, de marchés du travail inclusifs et d'accès à des services de qualité ;
- le cadre européen d'appui présenté dans la communication.

La Commission invite également toutes les parties intéressées, y compris les pouvoirs publics à tous les niveaux, les organisations de la société civile et les prestataires de services, à faire part de leur point de vue sur le contenu de cette communication. La Commission souhaiterait en particulier recueillir leur avis sur l'efficacité et l'exhaustivité de ses propositions visant à promouvoir l'inclusion active. La présente communication est également adressée au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions.

- **Consultation sur les transferts transfrontaliers d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (2007)**

La directive 2001/23/CE s'applique aux transferts d'entreprises se trouvant "dans le champ d'application territorial du traité" mais ne porte pas explicitement sur la question des transferts transfrontaliers, d'où un risque d'insécurité juridique pour les employeurs et les travailleurs. La communication de la Commission a donc pour objectif de lancer la première phase d'une consultation des partenaires sociaux sur l'opportunité de modifier la directive afin de clarifier son application aux transferts transfrontaliers d'entreprises. Ils sont invités à répondre à plusieurs questions :

- Sont-ils d'accord avec l'analyse figurant dans la communication concernant la question des transferts transfrontaliers ?
- Est-il nécessaire ou souhaitable de modifier la directive 2001/23/CE afin de traiter la question des transferts transfrontaliers impliquant un changement de lieu de travail ?
- Une action communautaire d'une autre nature est-elle nécessaire ou souhaitable dans ce domaine ?
- Convient-il de traiter séparément les aspects collectifs et les aspects individuels de la relation de travail ?
- Les transferts transfrontaliers impliquant un déplacement du lieu de travail hors de l'EEE doivent-ils faire l'objet d'un traitement spécifique ?

- **Consultation sur la directive 94/45/CE Comité d'entreprise européen**

Une première phase de consultation a eu lieu en avril 2004, afin de déterminer comment exploiter au mieux le potentiel des Comités d'entreprise européens. Il en est ressorti une divergence entre les syndi-

cats de travailleurs, favorables à la révision de la directive, et les organisations patronales, qui se sont prononcées contre.

La Commission a une nouvelle fois interrogé les partenaires sociaux européens en mars 2005 sur le point plus précis de la restructuration des entreprises et sur la question des “pratiques exemplaires” dans le contexte des Comités d’entreprise européens.

De plus, les partenaires sociaux ont inscrit la diffusion et l’évaluation de leurs conclusions communes sur les Comités d’entreprise européens dans leur programme de travail pour la période 2006-2008.

Le Parlement européen s’est exprimé à plusieurs reprises au sujet des Comités d’entreprise européens. Dans sa résolution du 10 mai 2007 sur “le renforcement de la législation européenne dans le domaine de l’information et de la consultation des travailleurs”, il a invité la Commission à mettre à jour cette législation afin de mettre en place un cadre juridique cohérent et efficace, de garantir la sécurité juridique et d’améliorer l’articulation du dialogue social entre les niveaux nationaux et européen, d’une part, et à lui présenter un calendrier, notamment pour “la révision tant attendue de la directive sur le Comité d’entreprise européen”, d’autre part.

Le Comité économique et social a également émis des avis sur les Comités d’entreprise européens : le plus récent, qui remonte à 2006, recommandait une “mise à jour rapide” de certains points de la directive.

La deuxième phase de consultation a été lancée le 20 février 2008. Elle donne aux partenaires sociaux l’occasion d’ouvrir des négociations sur l’actualisation et l’affinement des modalités de fonctionnement de ces organismes, en vue d’une révision de la législation existante.

II. 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 travailleurs en Europe. Il 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.

Les instances du dialogue social interprofessionnel

- *Le Comité du dialogue social (CDS)*

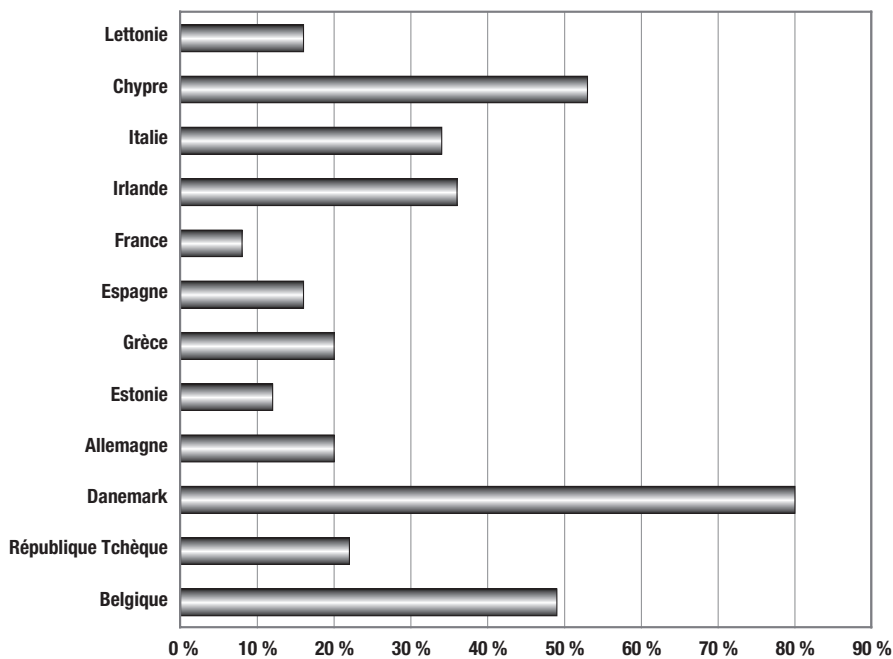
Principal organe du dialogue social bipartite, il existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation). Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties, d'en assurer le plus souvent la mise en œuvre et de planifier les travaux du dialogue social européen.

Le Comité du dialogue social peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a notamment fait pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes et sur la formation professionnelle.

- *Les Sommets du dialogue social*

Ce sont des réunions à haut niveau sous la présidence du président de la Commission, qui impulsent ou relancent périodiquement le dialogue social. Neuf sommets de ce type ont été organisés jusqu'ici. Le premier de ces sommets, organisé à Val Duchesse le 31 janvier 1985, avait pour objet le lancement du dialogue social ; le dernier, organisé le 29 novembre 2005 au Palais d'Egmont, a été l'occasion de célébrer les 20 ans d'existence du dialogue social européen et de discuter de son avenir.

Taux de syndicalisation (2004)



Source : Commission européenne, *Industrial Relations in 2006*, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, juin 2006

La syndicalisation européenne

Le taux d'affiliation à un syndicat a diminué ces 30 dernières années en Europe, et la proportion de travailleurs syndiqués est tombée de 32 % à 25 % entre 1995 et 2004, mais elle varie de 8 % à 80 % d'un État membre à l'autre. Cette baisse est principalement due au déclin de certains secteurs au syndicalisme fortement implanté comme les grandes industries (mines, sidérurgie, etc.) mais aussi à des changements culturels, les jeunes, les migrants et les salariés du secteur privé étant moins enclins à se syndiquer.

La Commission européenne a publié en décembre 2006 son rapport bisannuel, "Les relations de travail en Europe", synthèse de l'évolution des relations collectives de travail dans les États membres et dans les pays adhérents. Ce rapport souligne les mutations du syndicalisme européen :

- les syndicats ouvriers, traditionnellement les plus puissants, perdent du terrain au profit des syndicats de cadres et du secteur public ;
- les syndicats autonomes montent en puissance ;
- une connotation politique ou religieuse est fréquente dans les syndicats de plusieurs pays, à l'exception des pays nordiques (Danemark, Finlande et Suède) ;
- les organisations syndicales et les partis politiques prennent leur distance ;
- le taux de syndicalisation le plus élevé se trouve dans les pays nordiques où, en moyenne, la moitié de la population active appartient à un syndicat. Les comparaisons sont cependant difficiles en raison de la diversité des méthodes de calcul. Le taux de syndicalisation le plus élevé est au Danemark (80 %), la France se situant en dernière position avec 8 %. La moyenne européenne se situe entre 25 et 30 % avec une tendance à la baisse ;
- la Commission note une certaine fragmentation de la représentation patronale. Il existe au moins une organisation patronale dans chaque pays. Le rapport souligne la difficulté à mettre en place un patronat unifié dans les pays de l'est et du sud de l'Europe. Les fusions et scissions sont plus fréquentes dans les nouveaux pays membres où les structures patronales, nées pendant la période de transition, sont confrontées à une concurrence croissante de nouvelles organisations. Le MEDEF est cité comme l'exemple réussi de restructuration d'une confédération patronale.

Dans l'UE, le taux d'appartenance des entreprises à une organisation patronale s'élève en moyenne à 55-60 %, avec toutefois des variations importantes entre les pays (20 % en Pologne et 100 % en Autriche).

Les syndicats se réforment, en offrant de nouveaux services (service juridique, aide à la formation et à l'orientation, etc.), en développant de nouvelles stratégies de recrutement et d'actions sociales et par l'apparition de nouvelles structures (les fusions entre les syndicats sont de plus en plus fréquentes).

Par ailleurs, la Confédération syndicale internationale (CSI) a publié le 26 février 2007 un nouveau rapport concernant l'UE, dans lequel elle relève des infractions sérieuses aux droits fondamentaux des salariés dans plusieurs pays membres de l'Union. Bien que les deux principales conventions de l'OIT sur les

droits syndicaux (Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949) aient été ratifiées par tous les États membres, des atteintes aux droits syndicaux continuent à se produire, notamment dans les nouveaux pays entrant et la législation du travail n'est pas toujours en conformité avec ces conventions. Les irrégularités constatées concernent en particulier la discrimination antisyndicale et le droit de grève.

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen :

- La Confédération européenne des syndicats (CES ou ETUC en anglais) représente les travailleurs. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 81 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 11 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres.
- La Confédération des entreprises européennes (ex-UNICE) a été créée en 1958. Devenue BUSINESSSEUROPE en 2007, c'est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 pays européens (dont tous les États membres de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Elle indique représenter 20 millions d'entreprises en Europe.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général – Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest – (CEEP), fondé en 1961, regroupe globalement les entreprises ou organisations assurant des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (transports locaux, postes, énergie, eaux, ports à titre d'exemples) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), créée en 1979, représente les intérêts des employeurs de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME). Elle compte 78 organisations membres (issues des 25 États membres de l'UE) et déclare représenter 11 millions d'entreprises employant 50 millions de personnes. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BUSINESSSEUROPE, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- EUROCADRES ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national, soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE.

II.1. LE XI^E CONGRÈS DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Le Congrès de la CES se réunit tous les quatre ans et se compose de délégués des affiliés proportionnellement à leur nombre d'adhérents. Le Congrès élit les membres du Comité exécutif, le président, le secrétaire général et les deux secrétaires généraux adjoints. Le secrétaire général (John Monks) est le responsable et le porte-parole de la Confédération. La présidente (Wanja Lundby-Wedin, première femme à prendre la tête d'une organisation syndicale internationale) préside les organes directeurs de la CES.

La CES a tenu son XI^e congrès du 21 au 24 mai 2007 à Séville. Environ 700 syndicalistes, représentant 81 organisations provenant de 36 pays, s'y sont retrouvés.

Le bilan de ces quatre années est marqué par la conclusion de deux accords-cadres (sur le stress et le harcèlement et la violence au travail) mais aussi l'ouverture du dialogue sur de nouveaux sujets tels que les énergies non renouvelables, les changements climatiques et le développement durable. L'équipe dirigeante a appelé à une attitude plus offensive pour défendre le modèle social européen.

II.2 CADRE D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES - DEUXIÈME RAPPORT DE SUIVI

Les partenaires sociaux européens (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP et la CES) ont adopté en mars 2005 un cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes, en retenant quatre actions principales :

- aborder les rôles de l'homme et de la femme ;
- promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils ont décidé d'établir un rapport annuel sur les actions à l'échelon national en la matière. Une évaluation aura lieu, après la rédaction de trois rapports annuels, afin d'évaluer l'impact de ces mesures sur les entreprises et les salariés. Le deuxième rapport annuel a été adopté par le Comité européen de dialogue social du 7 novembre 2007.

III. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Les acteurs du dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission européenne a institué les Comités de dialogue sectoriel (COM (1998) 98/500/EC /COM 322 final, Communication de la Commission – "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire").

Les Comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre au moment de cette demande à plusieurs critères :

- appartenir à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres ;
- avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les Comités de dialogue social sectoriel

Les Comités sont composés d'un maximum de 50 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui dans tous les cas, assure le secrétariat des Comités.

Ces Comités constituent une sorte de déclinaison du Comité du dialogue social pour les divers partenaires sociaux européens au niveau sectoriel. Chaque Comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, l'ordre du jour et le suivi des travaux.

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 2007 :

- **Secteur du commerce : négociation sur la violence externe sur le lieu de travail**

Les partenaires sociaux européens du secteur du commerce (UNI Europa Commerce et EuroCommerce) ont exprimé leur souhait de négocier un accord-cadre sur la violence externe sur le lieu de travail lors de la dernière réunion du Comité du dialogue social du secteur du commerce, le 8 février 2007. La déclaration commune sur la lutte contre la violence externe, adoptée par les partenaires sociaux européens en 1995, devrait servir de base à la négociation de ce futur accord-cadre sectoriel.

- **Secteur des assurances : retour au dialogue**

Les partenaires sociaux européens du secteur des assurances (UNI Europa et le Comité européen des assurances – CEA, l'association internationale des intermédiaires d'assurance – Bipar – et l'association des Assureurs coopératifs et mutualistes européens – Acme) ont déclaré renouer le dialogue social sectoriel. Les partenaires sociaux se sont engagés dans le dialogue social depuis 1987, au sein d'un groupe de travail informel. Le Comité de dialogue social a été créé en 1999.

- **Secteur du textile : travail en matière de restructuration**

Les partenaires sociaux européens du textile travaillent sur des pistes en faveur d'une gestion responsable des restructurations. Un groupe de travail (piloté par le cabinet Syndex et l'association belge Cedac) a présenté aux partenaires sociaux du secteur des préconisations dans ce sens le 25 avril 2007, lors du séminaire de clôture de cette action qui avait déjà donné lieu à deux réunions. Ces propositions reposent sur des études de cas de restructuration au sein d'entreprises du secteur, de bassins d'emploi, de branches ou d'entreprises hors textile et s'inspirent des travaux menés par le groupe de haut niveau du secteur textile et des dernières recherches effectuées sur les restructurations, comme le programme Mire. Elles seront débattues au sein du Comité du dialogue social sectoriel et pourraient prendre la forme de recommandations. La Commission européenne a déclaré qu'elle soutiendra une telle initiative.

- **Secteur de l'agriculture : un modèle de curriculum vitae (CV) pour les travailleurs de l'agriculture**

Geopa-Copa (employeurs) et la fédération syndicale Effat (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors) ont décidé, le 10 mai 2007, d'élaborer un "curriculum vitae Agripass" ainsi qu'un répertoire des métiers de l'agriculture destiné à faciliter l'utilisation de ce CV. Le Comité de dialogue social a adapté le CV Europass aux spécificités du secteur. Le répertoire comporte une série de fiches mentionnant la liste des compétences susceptibles d'être recherchées par les employeurs pour chacun des métiers répertoriés. Cette action se situe dans le prolongement de l'accord européen sur la formation professionnelle de l'agriculture du 5 décembre 2002, dont l'un des objectifs est de faciliter la libre circulation des travailleurs.

- **Secteur postal : déclaration commune**

Le Comité de dialogue social sectoriel a adopté, lors de sa réunion plénière le 22 juin 2007, une déclaration commune sur l'évolution du secteur postal. Ce document fait suite à l'atelier intitulé "l'évolution du secteur postal face au marché de communication en changement" organisé le 2 avril 2007 à Bruxelles et vise à défendre les spécificités de l'activité postale, l'emploi et les conditions de travail dans le cadre de la libéralisation du secteur, souhaitée par la Commission européenne. La déclaration commune fait référence à la proposition de directive sur la libéralisation du secteur postal (troisième directive), adoptée par le Parlement européen le 31 janvier 2008. Les signataires demandent en particulier que les États membres soient invités à prendre des mesures, soit en encourageant la négociation collective, soit par voie réglementaire, visant "à empêcher le dumping social et à éviter les plus mauvaises conditions de travail" dans ce secteur.

- **Secteur ferroviaire : renforcer la présence des femmes**

La fédération syndicale européenne ETF (European Transport Workers' Federation) et l'organisation patronale CER (Communauté européenne du rail) ont signé, le 12 juin 2007 à Rome, un ensemble de recommandations pour favoriser la présence des femmes dans les emplois du secteur ferroviaire. Le document contient une charte édictant des principes, des recommandations et un argumentaire pour justifier la mise en œuvre de bonnes pratiques en la matière et, en annexe, une typologie de ces bonnes pratiques.

• Secteur du spectacle vivant : projet de coopération

L'Alliance européenne des arts et du spectacle (EAEA) et la Ligue européenne des associations d'employeurs du spectacle (Pearle) ont conclu un projet de coopération avec les organisations patronales et syndicales bulgares et roumaines, pour deux ans, pour permettre leur intégration au sein du Comité de dialogue social européen du secteur.

• Vers un Comité de dialogue social dans le secteur de l'éducation

Une conférence, organisée par les partenaires sociaux européens du secteur et visant à établir un dialogue social sectoriel européen dans l'éducation s'est tenue les 4 et 5 juin 2007 à Bruxelles, rassemblant 120 participants, dont les représentants des 23 délégations bipartites. La Commission a assuré les partenaires sociaux de son soutien à cette initiative.

IV. 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

Dans le rapport sur "Les relations de travail en Europe", publié fin 2006, la Commission européenne présente les tendances récentes en matière de négociation collective et de représentation du personnel et revient sur la transposition de la directive sur l'information et la consultation des travailleurs (2002/14/CE) dans les nouveaux États membres.

Par ailleurs, les députés européens ont adopté, le 10 mai 2007, une résolution "sur le renforcement de la législation européenne dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs". Ils attendent désormais que la Commission établisse un calendrier de révision et de modernisation de la législation européenne en matière d'information et de consultation, mais aussi en matière de licenciements collectifs et de maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

IV.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

La CES a organisé, le 20 avril 2007 à Bruxelles, une réunion à laquelle près de 200 membres de Comités d'entreprise européens (CE européens) ont participé.

Les organisateurs ont de nouveau réclamé “un système performant en matière de droits d'information, de consultation et de participation”, qui passe par la révision de la directive sur les CE européens, et “la définition d'un cadre juridique pour les négociations collectives transnationales afin de stimuler un processus d'intégration européenne à forte dimension sociale”.

L'Institut syndical européen (Etui-REHS) a recensé 830 CE européens avec environ 16 000 membres, représentant quelque 14,5 millions de travailleurs. Il évalue le nombre de réunions annuelles entre 1 000 et 1 500 pour un coût moyen de 40 000 euros.

Par ailleurs, la Fondation de Dublin a publié deux rapports sur les CE européens :

- “L'expérience des Comités d'entreprises européens dans les nouveaux États membres”, qui étudie des cas pratiques d'entreprises situées en République tchèque, en Hongrie, en Pologne et en Slovaquie ainsi que l'impact de la participation des CE européens sur les relations industrielles de ces pays ;
- “Les Comités d'entreprises européens et les restructurations transnationales”, qui se focalise sur leur rôle lors des restructurations.

IV.1.1. Lancement de la révision de la directive CE européen

La Commission européenne a confirmé devant le Parlement européen, le 13 novembre 2007, son intention de soumettre une proposition visant à amender la directive sur les CE européens, afin de permettre aux Comités de mieux anticiper et d'accompagner les restructurations. La seconde phase de consultation (article 138 du traité CE) a commencé le 20 février 2008.

IV.1.2. Actualités des CE européens en 2007

Cette liste n'est pas exhaustive et ne fait que relever certains faits marquants.

Arcelor-Mittal. Le nouveau groupe sidérurgique (360 000 salariés), s'est doté d'un CE européen depuis le 9 juillet 2007. Le nouveau Comité remplace les Comités d'Arcelor et de Mittal. L'accord reprend

les grandes orientations de l'accord Arcelor précédent, conformément aux revendications des syndicats. L'accord prévoit également des droits de participation pour le CE européen comme dans la directive sur la société européenne, qui dépassent dans certains points les règlements de la directive sur le CE européen. Arcelor-Mittal réfléchit d'ailleurs à sa transformation en société anonyme européenne.

Arkema. La direction du groupe chimique Arkema (17 000 salariés), filiale de Total, avait soumis à la signature des organisations syndicales françaises un accord relatif à la mise en place d'un CE européen. L'accord du groupe spécial de négociation (GSN) a été adopté le 18 janvier 2007 à la majorité de ses membres mais sans les voix des trois fédérations syndicales italiennes, représentées par un syndicaliste italien, ni celle de la CFDT qui, par conséquent, ne sera pas signataire de l'accord. En revanche, les quatre autres organisations syndicales françaises, dont deux qui n'étaient pas représentées au GSN, ont signé le texte (CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO). La Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) a refusé de ratifier l'accord. Ce dernier reste pour autant valide, même s'il n'est signé que par les seules organisations syndicales françaises.

Atos Origin. La société de services en ingénierie informatique (SSII) française a signé, le 17 juillet 2007, un accord sur la mise en place d'un CE européen. Cette instance couvre les effectifs présents dans 14 États membres de l'UE et ceux situés en Andorre et en Suisse, et sera compétente pour "toutes les questions transnationales dans le périmètre géographique" et pour celles "ayant des répercussions sur un autre pays d'Europe".

Axel Springer. Le groupe de presse (plus de 10 000 salariés) envisage de constituer un CE européen. Il est surtout présent en Allemagne et en Hongrie, mais est également implanté en Pologne, Russie, République tchèque, France, Espagne et Suisse.

Bauer Verlagsgruppe. Le groupe d'édition allemand a mis en place un CE européen le 14 décembre 2007. Ce Comité couvre les États membres de l'UE dans lesquels le groupe est implanté (Allemagne, Autriche, Espagne, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Portugal, République tchèque, Roumanie). L'accord reste très proche de la directive de 1994.

Bristol Water-Agbar. Une première réunion de négociation a eu lieu les 22 et 23 novembre 2007, à Barcelone, à la suite du rachat de la société espagnole Aguas de Barcelona (Agbar) par la compagnie britannique Bristol Water.

Consolis. Une négociation d'un accord sur la mise en place d'un CE européen est en cours au sein du groupe de travaux publics (9 000 salariés) issu de la fusion, en 2005, de la société française Bonna Sabla et de la société finlandaise Consolis Oy.

Crédit agricole. La négociation sur la mise en place d'un CE européen au sein du groupe bancaire (142 000 salariés en Europe, dont 82 % en France) devrait aboutir d'ici à la fin de l'année.

EADS. La direction du groupe EADS et le président de son CE européen ont signé, le 26 avril 2007, une lettre d'intention pour ouvrir progressivement l'instance de représentation des salariés européens à d'autres pays situés en dehors de l'UE. Le texte prévoit une condition liée aux effectifs dans les pays concernés, qui devront être au-delà de 1 000 salariés, pour ouvrir des négociations en vue d'instituer une représentation au sein du Comité.

Enel. Des discussions ont débuté entre la direction du groupe énergétique italien (60 000 salariés) et les délégués syndicaux représentant les salariés bulgares, espagnols, italiens, roumains et slovaques en vue de mettre en place un CE européen.

Groupe CPI. Le groupe français d'impression (4 000 salariés) a signé un accord de mise en place d'un CE européen le 13 décembre 2007.

Nokia Siemens Networks. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a annoncé que la direction de la société, résultant de la fusion des activités réseaux des groupes Nokia et Siemens, acceptait le lancement d'une négociation sur la mise en place d'un CE européen.

The Linde Group. La société allemande (49 000 salariés), issue de la fusion des sociétés allemande Linde et britannique The BOC Group, a signé avec les représentants des salariés un accord sur la mise en place d'un CE européen qui remplace l'accord existant au sein de Linde depuis 1996.

UniCredit. La banque italienne a mis en place un CE européen à la suite de la fusion avec la banque HypoVereinsbank (HVB). Il couvre tous les salariés européens du groupe, qu'ils soient basés dans l'Union européenne ou non. Sont ainsi couvertes les implantations situées en Bosnie, Croatie, Turquie, Russie, Suisse, Ukraine, Serbie et à Saint-Marin.

IV.2. POINT SUR LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)

La Fondation Hans Böckler et l'Institut syndical européen ont mis en place un site Internet consacré à la SE. Il recense notamment les constitutions de sociétés européennes : www.seeurope-network.org

BASF. Le groupe chimique allemand (60 000 salariés), leader mondial, a conclu le 15 novembre 2007 un accord sur la participation des travailleurs.

Fresenius. Le groupe (107 348 salariés dans le monde, dont 30 000 en Allemagne), spécialisé dans l'équipement et les services médicaux et pharmaceutiques, s'est transformé en société européenne le 13 juillet 2007 suite à la conclusion d'un accord sur l'implication des travailleurs. L'Allemagne devient ainsi l'un des pays dans lesquels se créent le plus de sociétés européennes.

Porsche. Le conseil d'administration de la nouvelle Porsche Automobil Holding SE s'est constitué les 24 et 25 juillet 2007 à Stuttgart, après la constitution d'un groupe spécial de négociation (GSN) le 10 mai 2007. La nouvelle holding regroupe l'ancienne Porsche AG (filiale à 100 %) et Volkswagen avec une participation de 31 %. Le groupe issu de la fusion prévue entre MAN et Scania sous forme de holding de camions pourrait y être intégré plus tard et former le troisième pilier.

Scor. Le groupe de réassurance (800 salariés) est la première société française à adopter le statut de la société européenne, suite à la signature de l'accord sur l'implication des travailleurs dans la SE le 14 mai 2007. C'est la première entreprise française à sauter le pas et à adopter le statut commercial de la société européenne, devançant ainsi d'autres sociétés comme Suez ou Arcelor qui depuis plusieurs années envisagent un tel scénario. Il s'agit également d'un montage juridique complètement nouveau. En effet, le groupe se divise en trois SE correspondant à ses différentes activités : la holding, auxquelles sont rattachées une société en charge de l'assurance-vie et une autre en charge du restant du marché de l'assurance. La participation des travailleurs est assurée par un Comité commun des SE et les travailleurs peuvent envoyer deux de leurs représentants au conseil d'administration de la holding. Il n'y a en revanche eu qu'une seule négociation sur l'implication des travailleurs.

IV.3. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

Ne sont présentés ici que quelques accords.

- **Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail**

Les partenaires sociaux européens (CES, BUSINESSEUROPE, CEEP et UEAPME) ont signé le 26 avril 2007 un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail.

Les partenaires sociaux ont négocié cet accord pendant dix mois à la suite d'une consultation par la Commission européenne en 2005. La conclusion de l'accord était inscrite dans le programme de travail des partenaires sociaux pour la période 2006-2008. S'agissant d'un accord dit "autonome", comme celui sur le télétravail (2002) et celui sur le stress lié au travail (2004), il devra être mis en œuvre par les organisations patronales et syndicales nationales elles-mêmes d'ici à trois ans, dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen. Un suivi annuel sera réalisé au sein du Comité du dialogue social. Un rapport complet sera établi lors de la quatrième année d'application et l'accord pourra faire l'objet d'une révision cinq ans après sa signature.

Cet accord européen condamne toute forme de harcèlement et de violence et renvoie à l'obligation qu'ont les employeurs de protéger les salariés contre de telles situations. Il définit les violences comme pouvant être physiques, psychologiques et/ou sexuelles, isolées ou systématiques. Elles peuvent se produire aussi bien dans le cadre d'un lien hiérarchique qu'entre collègues ou encore être le fait de tiers à la relation de travail (usagers, clients, patients ou élèves).

Cet accord s'inscrit dans la stratégie communautaire en matière de santé et de sécurité au travail pour 2007-2013, adoptée par la Commission en février 2007 et qui fait de la promotion de la santé mentale au travail une priorité.

- **Négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

En quelques mois, trois entreprises européennes ont signé des accords sur la gestion des restructurations (groupe énergétique allemand RWE) ou sur leur anticipation (groupes français Suez et Schneider Electric).

Les groupes Suez (140 000 salariés) et Schneider Electric (117 000 salariés dont la moitié des effectifs en Europe) ont en effet négocié et conclu au niveau européen des accords sur la gestion prévi-

sionnelle des emplois et des compétences en juillet 2007. Ces textes s'appliquent aux entités européennes des deux groupes. Les textes répondent aux recherches dans ce domaine, issues notamment du programme Mire, initié par l'Université européenne du travail : l'anticipation des restructurations dans le cadre du dialogue social est considérée comme un facteur d'amélioration de la gestion des restructurations, mais elle doit être organisée. La Commission européenne a même consacré un "forum restructurations", en juin 2007, à la seule question de l'anticipation.

Ces deux accords affichent une volonté de dialogue et de partage des informations sur la stratégie du groupe et ses conséquences en matière d'emploi et de compétences, le plus en amont possible. Les CE européens des deux entreprises (appelé "instance européenne de dialogue" chez Suez), à l'origine de la négociation et qui y ont participé activement, se voient conférer un rôle stratégique, impliqué dans le suivi de l'accord.

Deux autres accords ont été signés chez Suez le même jour, sur un intéressement financier et la promotion de l'égalité et de la diversité. C'est la première fois que des accords de ce type sont signés en Europe.

• **Sanofi-Aventis lance une instance européenne de négociation**

Le groupe pharmaceutique français Sanofi-Aventis (100 000 salariés) expérimente une procédure de négociation collective européenne encore inédite. Un projet d'accord crée une instance européenne de négociation composée de salariés désignés par les organisations syndicales. Les 24 représentants seront chargés de négocier sur des sujets intéressant l'ensemble des salariés européens.

Le texte de l'accord, instituant une "instance européenne de négociation" a été validé par la direction du groupe et son CE européen et a été envoyé pour consultation par la Fédération européenne des syndicats des mines, de l'énergie et de la chimie (Emcef) à l'ensemble des organisations syndicales affiliées. C'est la première fois qu'un accord d'entreprise met en place une structure dédiée à la négociation d'accords collectifs européens. Une innovation majeure qui complète les circuits existants en matière de négociation collective dans les entreprises de dimension européenne (négociation d'un accord directement avec le CE européen, bien que la négociation ne soit pas une attribution de cette instance et demeure de la compétence des syndicats, ou négociation avec une fédération syndicale européenne, qui signe au nom de ses membres).

Avec cet accord, Sanofi-Aventis opte pour une “troisième voie”. La structure globale et une bonne partie du contenu de l'accord ont néanmoins été définies par le bureau du CE européen, mandaté par l'ensemble des membres du CE européen. Cette instance aurait ainsi 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 négocierait et conclurait des accords collectifs au niveau européen sans que ces textes puissent déroger à des dispositions existantes dans les pays si celles-ci sont plus favorables. Il est prévu que la demande d'ouverture de négociation peut être à l'initiative de la direction ou de celle de plus de la moitié des représentants du personnel, issus d'au moins la moitié des pays présents au sein de l'instance. Pour être considéré comme valide et applicable sur l'ensemble du périmètre, un accord négocié au sein de l'instance devra être signé par plus de 50 % des organisations syndicales représentées en son sein (dont l'Emcef et la Feccia, Fédération européenne des cadres de la chimie et des industries annexes) totalisant au moins 50 % des pays concernés. L'accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée de trois ans. Les parties se rencontreront au moins six mois avant l'échéance afin d'étudier l'opportunité de le reconduire.

• **Le groupe Danone s'engage sur la diversité au niveau mondial**

Le groupe agroalimentaire français Danone (88 000 salariés) et l'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (Uita) ont signé, le 8 juin 2007, un accord mondial pour promouvoir la diversité. Ce texte comprend à la fois des principes et des mesures d'application à mettre en œuvre par voie de négociation collective au niveau local. L'accord mondial invite les partenaires sociaux des sociétés du groupe à négocier les modalités d'application concrètes des engagements pris par Danone en matière de recrutement et d'emploi, de formation, d'évaluation professionnelle, de rémunération et de conditions de travail. Pour chacun de ces chapitres, le texte fixe des principes et ajoute des mesures à mettre en œuvre dans chacune des sociétés du groupe à travers le monde.

Le texte prévoit des indicateurs de suivi et invite les sociétés du groupe à mettre en œuvre les principes arrêtés. Ils seront analysés chaque année par les partenaires sociaux, qui pourront mettre en place des “plans d'action correctifs destinés à améliorer la présence des différentes catégories dans les évolutions professionnelles et aux différents niveaux hiérarchiques”. Un calendrier devra être mis en place dans les sociétés du groupe ainsi que des instances spécifiques.

Enfin, toute organisation syndicale ou toute direction de société pourra saisir par les canaux appropriés (l'Uita pour les organisations syndicales) une Commission d'interprétation de l'accord en cas de difficulté d'application. Constituée de représentants du groupe et de l'Uita, elle peut rendre des conclusions à l'unanimité, qui seront alors d'application obligatoire.

V. LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence de l'Union européenne (UE) 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 du premier semestre 2008 est assurée par la Slovaquie, premier des douze "nouveaux" États membres ayant rejoint l'UE lors des élargissements de 2004 et 2007 à assumer cette responsabilité. Elle succède à ses deux partenaires de trio présidentiel, l'Allemagne et le Portugal. Le prochain trio rassemblera la France, la République tchèque et la Suède.

La présidence a pour tâche :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen et 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, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Cette présidence, la douzième exercée par la France (la prochaine ne sera cependant qu'en 2022), débutera le 1^{er} juillet 2008.

Intervenant à la veille d'un moment clé de la construction européenne puisqu'elle précède l'entrée en vigueur du traité réformateur – aussi appelé traité de Lisbonne – (début 2009), elle devrait être riche d'enjeux pour la France et l'Union européenne.

Un secrétariat général de la présidence française du Conseil de l'Union européenne, placé sous l'autorité du Premier ministre, a été créé le 15 juin 2007 afin d'assurer la coordination administrative et piloter les manifestations organisées dans ce cadre. La présidence française devrait, compte tenu de l'importance des autres chantiers de

la présidence, afficher une place relativement moins importante aux dossiers “sociaux” que celle de la présidence de 2000. Le président de la République et le Premier ministre ont déjà identifié quatre domaines prioritaires que la France souhaite voir pris en compte, précisés lors d’un séminaire de préparation en novembre 2007 :

- 1° l’énergie. Dans le contexte d’une hausse des coûts énergétiques et d’un besoin accru de sécurité énergétique, la France soulèvera les questions liées à la sécurité du continent en matière d’approvisionnement énergétique et devrait promouvoir le rôle du nucléaire dans la lutte contre le changement climatique ;
- 2° l’environnement. La France entend montrer l’exemple, particulièrement en matière de lutte contre le changement climatique, au moment où l’UE commencera, en 2008, à débattre des propositions de la Commission pour mieux combattre les émissions de gaz à effet de serre et pour développer les énergies renouvelables. L’objectif est de développer une Europe du développement durable et de l’innovation. L’accent sera mis sur la réduction des gaz à effet de serre, la fiscalité écologique, le développement de produits propres et la constitution d’un espace européen de la recherche. Afin de prolonger cette politique, le ministre français de l’Écologie, du Développement et de l’Aménagement durable élaborera avec ses homologues tchèques et suédois un programme d’action, pour la période de juillet 2008 à décembre 2009, commun aux trois présidences successives. Ce programme couvrira les domaines de la lutte contre le changement climatique et la recherche d’un accord post-Kyoto, la qualité de l’air, la défense de la biodiversité, la gestion des déchets et la promotion d’un développement durable ;
- 3° l’immigration. La France proposera un pacte européen ;
- 4° la relance de l’Europe de la défense. Défi majeur du XXI^e siècle, la relance de l’Europe de la défense a pour objectif de rendre l’UE plus efficace sur la scène internationale au moment de la création d’un poste de Haut représentant pour la politique étrangère (2009). La France souhaite l’augmentation du budget de l’UE consacré à la défense, le renforcement du dialogue avec les pays émergents et la création d’une Union méditerranéenne.

Le président de la République a également souhaité que soit organisée une discussion sur les principes fondateurs de la Politique agricole commune (PAC) de 2013. De même, l’entrée en vigueur du traité de Lisbonne nécessitera un important travail technique.

S'agissant du volet social de la présidence, la flexicurité sera un thème important porté par une manifestation de la présidence française, qui s'inspirera de la mission confiée à l'ancien ministre, M. Gérard Larcher. Par ailleurs, la révision des directives temps de travail et travail temporaire pourrait aboutir dans l'année 2008. De plus, dans le cadre du programme législatif de la Commission, la présidence française sera amenée à porter des initiatives relatives à la mobilité des salariés au sein de l'UE et celle des jeunes, ainsi que sur la lutte contre l'exclusion, et l'intégration sur le marché du travail.

Quatre conférences seront ainsi organisées par la présidence française :

- Mobilité des travailleurs
- Lutte contre les pratiques illicites d'emploi
- Forum international travail santé (FITS)
- Dialogue social transnational

Dans le champ de la santé et sécurité, sont évoqués les dossiers troubles musculo-squelettiques (TMS) et agents biologiques. La proposition de directive concernant les piqûres d'aiguille pourrait être abordée sous la présidence française.

S'agissant des questions du dialogue social proprement dit, deux grandes questions font l'objet d'un suivi particulier de la Commission et de la future présidence française : une initiative législative de révision de la directive de 1994 relative aux Comités d'entreprises européens, ainsi que la question des accords transnationaux.

Les partenaires sociaux ayant décidé en avril 2008 de négocier sur la révision de la directive sur les CE européens, la présidence française pourrait être concernée par l'issue de ces négociations et leur éventuelle traduction dans le droit communautaire.

La France organisera une manifestation relative au dialogue social transnational à l'automne 2008.

La conférence de la présidence française à l'automne 2008 pourrait traiter de l'état des lieux des accords transnationaux d'entreprise, de la nature et des effets de ces accords, des questions juridiques de mise en œuvre et des articulations entre niveaux et acteurs du dialogue social.

Elle traiterait également des dispositifs de dialogue social transnational d'anticipation des restructurations, qui font l'objet d'une initiative de la Commission.

Éléments bibliographiques et sources documentaires

- Rapport d'évaluation sur la société européenne, Noëlle LENOIR, mars 2007.
- Développements récents du dialogue social sectoriel européen, publications officielles des Communautés européennes, 2006.
- Zoom, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, Porte-parole du Gouvernement, "La présidence française du Conseil de l'Union européenne", 18 sept. 2007.
- Communiqué du 17/11/2007, Séminaire gouvernemental sur la présidence française de l'Union européenne.
- Colloque Europe et société, 5-6/02/2008.
- Liaisons sociales Europe.
- Sites Internet :
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 2

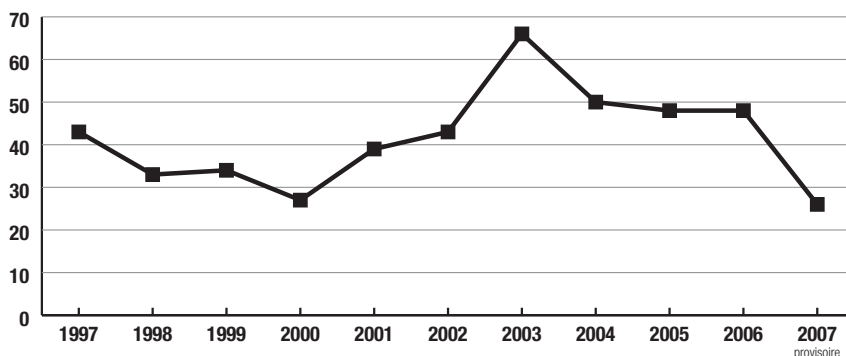
LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE EN 2007

En 2007, le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel (26) a fortement diminué par rapport à l'année précédente (48).

Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1997



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

Au titre de l'année 2007, peu d'accords ont en effet été signés à ce niveau (5) et c'est la conclusion d'avenants à des accords antérieurs qui a soutenu la négociation (21).

Cette diminution du nombre d'accords interprofessionnels conclus en 2007 ne peut toutefois s'interpréter comme une diminution de l'activité de la négociation à ce niveau. Tout au contraire, l'agenda social des partenaires sociaux a été très dense, et des négociations de grande ampleur ont été engagées. Certaines ont abouti début 2008, comme l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail, signé le 21 janvier 2008.

Sur ce sujet comme d'autres à venir (voir notamment la position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme), les organisations professionnelles souhaitent avant tout que le dialogue social puisse prendre toute sa

place. Dans cette logique, il apparaît également que les accords-cadres interprofessionnels amenés à être conclus, nécessitent d'être ensuite complétés par des négociations de branche.

I. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE S'EST INSCRITE EN 2007 DANS LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 31 JANVIER 2007

I.1. RAPPEL

La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 introduit dans le Code du travail de nouvelles 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. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2211-1 du Code du travail (nouveau)) ;
- 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. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2211-2 du Code du travail (nouveau)) ;
- L'information : il est enfin prévu un rendez-vous régulier et 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. 101-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2211-3 du Code du travail (nouveau)).

Les premières mises en œuvre du dispositif par le Gouvernement se sont concrétisées par l'envoi de documents d'orientation, tels que prévus par le texte de loi, sur différents sujets :

- Prévoyance,
- Continuité du service public des transports terrestres,
- Marché du travail,
- Démocratie sociale.

Les partenaires sociaux ont fait savoir au Gouvernement qu'ils entendaient négocier sur les sujets de la prévoyance et du marché du travail.

1.2. L'ACCORD SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre organisations syndicales (CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) ont signé le 21 janvier 2008 un accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail.

La modernisation du marché du travail était un des grands chantiers présidentiels. Après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux ont abouti à cet accord dont certaines dispositions ont nécessité une transposition législative ou réglementaire.

1.2.1. La négociation de l'accord

Cet accord est la première illustration de l'application de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social. Selon ce texte, et sauf urgence avérée, tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans le domaine des relations du travail doit comporter une phase de concertation. Les partenaires sociaux doivent faire savoir au Gouvernement, initiateur de la démarche, s'ils décident ou non d'ouvrir des négociations. S'ils ne le souhaitent pas ou à défaut d'accord dans les délais prévus, le Gouvernement reprend la main.

En l'occurrence, le Gouvernement a adressé, en juin 2007, aux organisations syndicales et patronales, un document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels. Ce document expose le diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options identifiées. Sur le fondement de ces orientations, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation dont ils ont, dans un premier temps, fixé les contours.

Les négociations ont débuté en septembre et ont été menées selon un rythme soutenu. En effet, la date d'achèvement des travaux avait

été fixée à fin décembre, avant qu'un délai supplémentaire ne soit accordé jusqu'à mi-janvier.

De fait, au terme de quatre mois de négociations, les partenaires sociaux ont abouti le 11 janvier à un projet d'accord.

Intitulé "accord sur la modernisation du marché du travail", le texte définitif a été signé le 21 janvier.

1.2.2. Le contenu de l'accord

Sans bouleverser totalement les règles actuelles, cet accord contient des dispositions régissant les contrats de travail et leurs modes de rupture dans un souci d'une plus grande flexibilité. Mais, au regard de cette souplesse, il comporte des règles qui permettent aux salariés de bénéficier de garanties visant à sécuriser et favoriser leurs parcours professionnels.

C'est dans cet esprit que les dix-neuf articles de l'accord sont répartis en deux axes majeurs : d'une part, faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi et, d'autre part, sécuriser le contrat et améliorer le retour à l'emploi.

Toutes les stipulations de l'accord ne sont pas de portée immédiate. Certaines dispositions sont renvoyées à une négociation ultérieure, interprofessionnelle, de branche ou d'entreprise. Parmi celles-ci, il est possible de citer la convention d'assurance chômage (1^{er} semestre 2008), la déclinaison des principes énoncés et des objectifs fixés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – dans les six mois de l'entrée en application de l'accord – ou encore les conditions de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel (dans les 12 mois).

D'autres dispositions sont plus précises et d'application plus immédiate, même si, pour certaines d'entre elles, des mesures normatives et/ou réglementaires sont nécessaires.

- Parmi les points clés de l'accord, plusieurs dispositions relatives au contrat de travail méritent une attention particulière.

Il est tout d'abord rappelé que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale de la relation de travail. Afin de renforcer ce principe, les partenaires sociaux ont souhaité que les institutions représentatives du personnel soient mieux informées des recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim.

La période d'essai des contrats à durée indéterminée (CDI) est, par ailleurs, encadrée. Les partenaires sociaux ont prévu d'instaurer des règles interprofessionnelles par catégories de salariés. Des délais de prévenance réciproques ainsi que des modalités d'intégration des périodes de stage ont également été prévus.

Concernant les licenciements, outre l'obligation de les motiver et de les justifier, l'indemnisation a été modifiée. Désormais, la durée d'ancienneté exigée pour prétendre à l'indemnité légale a été réduite à un an, au lieu de deux actuellement, et le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur à un cinquième de mois par année de présence.

- L'accord national interprofessionnel a par ailleurs instauré la possibilité de rompre le contrat de travail par convention.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail est formalisée selon une procédure précise : entretiens entre l'employeur et le salarié avec assistance possible, signature d'une convention assortie d'un droit de rétractation et homologation par l'autorité administrative. Avant tout consentement, le salarié peut prendre les contacts nécessaires notamment auprès du service de l'emploi, afin d'être parfaitement éclairé sur la poursuite de son parcours professionnel. Cette rupture, par commun accord, du contrat de travail, donne lieu au versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale versée en cas de licenciement. Elle ouvre droit aux allocations chômage.

- Autre innovation majeure des partenaires sociaux : le contrat à durée déterminée à objet défini.

Créé à titre expérimental pour une durée de cinq ans, ce contrat, réservé aux ingénieurs et aux cadres, doit être autorisé par un accord de branche étendu ou à défaut par un accord d'entreprise. Il ne peut être conclu que pour la réalisation d'un objet défini dont la durée est comprise entre 18 et 36 mois. Il ne peut être renouvelé. Ce contrat ouvre droit à une indemnité de rupture spécifique d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute.

- D'autres mesures viennent aussi contribuer à sécuriser les contrats de travail, leur exécution et la fin de la relation contractuelle.

Afin d'améliorer la lisibilité des droits, notamment quant au contenu et aux clauses du contrat de travail, les partenaires sociaux ont convenu de réfléchir aux procédures à mettre en œuvre, en particulier, en cas de modification des clauses contractuelles.

Dans la même optique, le portage salarial a fait l'objet d'une mention spéciale.

Parmi les stipulations de l'accord en matière de sécurisation des ruptures figure le rétablissement du caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte, la réhabilitation de la conciliation prud'homale et la mutualisation éventuelle de l'indemnisation des licenciements consécutifs à une inaptitude médicale d'origine non professionnelle.

- Enfin, l'accord contient des dispositions concernant un meilleur accès aux droits et à la portabilité de certains d'entre eux. Les étapes ultérieures de la portabilité ont été renvoyées à un groupe de réflexion.

Mais, d'ores et déjà, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du complément de revenu en cas de maladie a été réduite de trois à une année et le délai de carence afférent de onze à sept jours.

Par ailleurs, après la fin de leur contrat, les salariés bénéficieront du maintien de la couverture complémentaire santé et prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise pendant un tiers de la durée du droit à indemnisation et trois mois au minimum.

- Enfin, les conditions de portabilité du droit individuel à la formation seront améliorées.

L'employabilité, l'insertion des jeunes et la mobilité sont également prises en compte dans l'accord et la concrétisation de certaines mesures interviendra à l'occasion des négociations interprofessionnelles ou de branche dont la plupart sont déjà planifiées par les partenaires sociaux eux-mêmes dans l'avant-dernière partie de leur accord (III. Place de la négociation collective). Il en sera ainsi, par exemple, de la création d'une allocation forfaitaire à la charge de l'assurance chômage pour les jeunes qui n'ont pas de durées d'emploi suffisantes pour percevoir l'allocation chômage. Il en sera de même pour faciliter la mobilité professionnelle des salariés ayant déjà un emploi mais cherchant éventuellement à en changer en leur ouvrant les prestations du service public de l'emploi. Enfin, la réflexion devra aussi porter sur la mobilisation des instruments existants pour favoriser la mobilité géographique.

Ainsi, l'accord national interprofessionnel contient de nombreuses mesures : certaines sont applicables sans autre intervention, d'autres vont donner lieu à de nouvelles réflexions qui déboucheront sur de nouveaux accords, d'autres enfin nécessitent l'intervention du législateur pour être mises en œuvre.

Le Gouvernement a élaboré un projet de loi, en étroite concertation avec les parties signataires. Après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, le projet a été soumis au Parlement au cours du deuxième trimestre 2008.

Ce projet de loi, comportant neuf articles, portant modernisation du marché du travail, a été examiné par l'Assemblée nationale en avril et le sera par le Sénat début mai 2008.

En outre, ce texte est complété par quatre décrets, relatifs à la conciliation prud'homale, au délai de carence de l'indemnisation maladie complémentaire, à la période de consultation du comité d'entreprise sur la formation professionnelle et au montant de l'indemnité de licenciement.

Enfin, un arrêté fixe le cadre-type utilisable dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES OU À L'INITIATIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Par ailleurs, comme les années précédentes, la négociation interprofessionnelle a pu se concrétiser par un certain nombre de séances de négociation et de conclusions d'accords dans différents domaines, en dehors même de la mise en œuvre de la loi du 31 janvier 2007.

Pour autant, les partenaires sociaux se sont accordés pour tenter de concrétiser un certain nombre de demandes du législateur qu'il s'agisse de l'épargne salariale, de l'emploi des seniors ou des systèmes de retraite complémentaire ou les risques professionnels.

II.1. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Le thème de la participation et l'actionnariat salarié a été privilégié dans l'actualité économique et sociale de l'année 2007 suite au vote de la loi n° 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.

En 2006, seul un accord interprofessionnel départemental, instituant un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne collectif interentreprises (PERCO-I), avait été signé sur Paris : toutes les entreprises parisiennes adhérentes au MEDEF de Paris ou à la CGPME de Paris pouvaient y adhérer. L'année 2007 a donné lieu à la signature d'un avenant à un accord interprofessionnel ainsi qu'à un accord interprofessionnel départemental lui-même actualisé par un avenant conformément aux dispositions de la loi du 30 décembre 2006 précitée.

- L'accord interprofessionnel départemental a été signé le 22 janvier 2007 dans le Val-d'Oise (95), par les unions départementales de la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Il crée un plan d'épargne interentreprises (PEI) qui définit ainsi son champ d'application professionnel et géographique : "Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et, pour celles de moins de cent salariés, leur(s) dirigeant(s), adhérer au PEI, sont celles dont le siège social – ou lorsqu'elles disposent de plusieurs établissements – de ceux qui sont sis dans le département du Val-d'Oise et qui ont décidé de mettre en œuvre les dispositions du présent accord".

Cet accord est modifié le 21 novembre 2007 par un avenant qui précise, en application de la loi du 30 décembre 2006 :

- les modalités d'information des salariés dès leur entrée dans l'entreprise adhérente ;
- les plafonds de versements volontaires et d'abondements de l'entreprise ;
- les règles de dépôt électronique de l'accord.

• L'accord interprofessionnel actualisé, relatif aux professions libérales, a été conclu le 16 juillet 2007, en application des dispositions de la loi du 30 décembre 2006. Il introduit :

- l'information individuelle des salariés,
- les caractéristiques de la négociation de l'accord de participation au niveau de la branche,
- la mise en place de la participation par décision unilatérale dans les entreprises de moins de cinquante salariés,
- le versement au PERCO des anciens salariés,
- les obligations d'information incombant à l'établissement teneur de registre,
- la nature des sommes susceptibles d'être versées,
- les plafonds de versements volontaires et d'abondements de l'entreprise,
- les règles de dépôt électronique de l'accord.

II.2. LA NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les partenaires sociaux ont négocié en avril 2006 un protocole d'accord relatif à l'indemnisation du chômage des artistes et techniciens du spectacle. Ce protocole a été signé fin décembre 2006 et a conduit à la signature le 2 mars 2007, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part, des nouvelles annexes VIII et X au règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Ces textes concernent l'indemnisation du chômage des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle (annexe VIII) et l'indemnisation du chômage des artistes du spectacle (annexe X).

Les dispositions qui en résultent ont été agréées par arrêté du 2 avril 2007 du ministre en charge de l'emploi. Ces textes reprennent globalement les dispositions des annexes VIII et X à la Convention du 1^{er} janvier 2004, auxquelles ils apportent néanmoins quelques modifications.

Si les conditions d'attribution restent les mêmes, des cas d'assimilation supplémentaires sont introduits, s'agissant des heures pouvant être prises en compte pour vérifier le respect de la condition d'affiliation (accidents du travail, nombre d'heures de formation).

En cas de réadmission, la recherche de la durée d'affiliation peut être effectuée sur une période de référence plus longue avec un nombre d'heures d'activité plus important.

Une modification significative concerne le calcul de l'allocation versée au titre des annexes VIII et X. Le montant est désormais calculé à partir de trois éléments : une composante tenant compte des salaires perçus, une composante variable selon le nombre d'heures effectuées, et enfin une composante fixe.

Enfin, les modalités applicables en cas de reprise d'activité sont également modifiées. Le nombre de jours non indemnisables au cours d'un mois est dorénavant déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées et non plus en fonction du salaire.

À ces textes, il convient d'ajouter l'arrêté du 14 juin 2007 portant agrément de l'avenant n° 1 à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. Cet avenant porte sur la collecte des contributions au titre du droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée (DIF-CDD). Il prévoit un différé d'un an des collectes qui s'effectueront ainsi en 2008, 2009 et 2010 au titre des exercices 2007, 2008 et 2009.

II.3. LA NÉGOCIATION SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

II.3.1. 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)¹⁾.

1) De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999. AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres, ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

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 leur champ 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.

Un nouvel accord interprofessionnel a été conclu le 13 novembre 2003 pour une période de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2008. Il a 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 désormais les règles de fixation des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC, à compter de l'exercice 2004 et jusqu'en 2008 :

- Depuis le 1^{er} avril 2004, l'évolution de la valeur du point est fondée sur l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'évolution du salaire de référence est fondée sur l'évolution du salaire moyen constaté au cours de chaque exercice ;
- Depuis le 1^{er} 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'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF)²⁾ jusqu'en 2008. Une négociation inter-professionnelle, ouverte avant le 31 décembre 2008, 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,
- et par les versements nécessaires pour contribuer à l'équilibre des régimes. À cet égard, 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 institué 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.

II.3.2. Bilan des avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale

En 2007, cinq 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 :

- un avenant à la convention collective nationale du 14 mars 1947 : avenant n° A-247, signé le 20 mars 2007 et un accord relatif à la fixation du pourcentage d'appel des cotisations conclu par les

2) En février 2001, les partenaires sociaux ont signé de nouveaux accords comportant deux mesures principales : la revalorisation des pensions et du salaire de référence alignée sur celle des prix en 2001, 2002 et 2003 et la substitution de l'AGFF à l'ASF (Association pour la gestion de la structure financière) dont les excédents sont affectés à l'AGIRC et à l'ARRCO pour financer le coût de la retraite à soixante ans sans abattement selon une clé de répartition (75 % pour l'ARRCO et 25 % pour l'AGIRC en 2003).

- organismes signataires de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961, signé le 11 décembre 2006,
- deux avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 : avenants n° 99 et 100, signés le 20 mars 2007 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, signé le 11 décembre 2006.

- Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :
- les modalités techniques de gestion par les partenaires sociaux,
 - les paramètres techniques des régimes,
 - les droits des participants.

Des réunions paritaires ont eu lieu au cours de l'année 2007 ; elles ont permis aux partenaires sociaux d'organiser des groupes de travail en prévision de l'échéance de 2008.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2007

Modalités techniques de gestion des régimes par les partenaires sociaux	Compétence donnée à l'IRCEM pour l'affiliation des employés au service des particuliers dans les DOM.
Paramètres techniques des régimes	<p>Maintien à 125 % pour l'année 2007 du pourcentage d'appel applicable aux cotisations des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.</p> <p>Actualisation pour 2007 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 2007 inclus).</p>
Droits des participants	Deux nouvelles limites fixées pour le cumul emploi-retraite à l'AGIRC et à l'ARRCO.

Source : ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative – Direction de la sécurité sociale (DSS)

II.4. LA NÉGOCIATION SUR LA TARIFICATION ET LA RÉPARATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 13 août 2004 portant réforme des retraites a invité les partenaires sociaux à présenter des propositions de réforme en matière de gouvernance de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ainsi qu'une réflexion sur l'évolution des conditions de prévention, de réparation et de tarification. Un protocole d'accord a été signé le 28 février 2006 sur la gouvernance de la branche AT/MP (cf. Bilan de la négociation collective en 2006).

La négociation sur les volets tarification, indemnisation et prévention, s'est concrétisée par la signature d'un protocole d'accord le 12 mars 2007.

Ce protocole développe des mesures à trois niveaux.

Assurer une tarification plus simple et plus incitative à la prévention des risques professionnels

Le protocole conserve le système actuel des codes risques mais propose d'en réduire le nombre afin de mieux refléter les activités menées par l'ensemble des entreprises à qui ce code est affecté. Le système des butoirs, qui permet aux entreprises d'étaler dans le temps ses augmentations de cotisation en cas d'accident grave ou de décès, est également maintenu.

Le système de tarification sur la base d'un bonus-malus a été écarté au profit d'un abaissement du seuil maximum de tarification mixte de 200 à 150 salariés, afin d'augmenter le nombre d'entreprises couvertes par la tarification réelle.

Enfin, une surtaxe est instaurée en cas de risques exceptionnels ou répétés pour les entreprises ayant commis une infraction aux règles de santé et sécurité ; des baisses de cotisations sont en revanche accordées aux entreprises faisant des efforts de prévention.

Les contrats de prévention que les entreprises peuvent conclure avec les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) s'appuieront désormais sur le document unique d'évaluation des risques.

Construire une réparation plus équitable

Le protocole écarte la réparation intégrale au profit d'une réparation forfaitaire personnalisée pour les victimes d'AT/MP.

L'évaluation de l'incapacité permanente sera davantage individualisée et le médecin-conseil fixant le taux d'incapacité pourra corriger à la hausse ou à la baisse les taux du barème. La rente pourrait également être majorée en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne ; la prise en charge des frais paramédicaux et notamment de l'appareillage devrait être améliorée.

Enfin, une allocation temporaire sera créée pour mettre fin à la carence de salaire d'un mois qui frappe les salariés dont l'incapacité vient d'être reconnue. Cette allocation de réinsertion professionnelle serait versée par les Caisses primaires d'assurances maladie (CPAM) pendant trente jours au maximum au salarié privé de revenu entre la date de l'avis d'inaptitude du médecin et la mise en œuvre de la décision de l'employeur (reclassement ou licenciement) qui doit intervenir un mois plus tard.

Agir sur la prévention des risques professionnels

Pour améliorer les politiques de prévention et de réparation, l'accord souligne la nécessité de disposer de données statistiques plus précises sur les AT/MP et le champ des risques professionnels.

La prévention des risques professionnels sera plus efficace dans les TPE/PME au moyen d'un renforcement de l'action collective des Comités techniques nationaux (CTN) et régionaux (CTR) avec une coordination des actions des Observatoires régionaux de santé au travail (ORST) et des CTR par exemple ou encore l'instauration à titre expérimental d'un suivi médical adapté par les services de santé au travail pour les salariés ne bénéficiant pas de la médecine du travail comme par exemple les employés à domicile.

Le maintien dans l'emploi pourrait également être favorisé par la prise en compte de l'enseignement de la prévention des risques professionnels dans les programmes scolaires. Le protocole propose aussi de renforcer la prévention dans les relations entre entreprises utilisatrices et entreprises de travail temporaire.

Enfin, la recherche devrait être développée ainsi que l'expertise en santé au travail et la coordination des acteurs de la prévention.

La mise en œuvre de cet accord nécessitera des adaptations réglementaires.

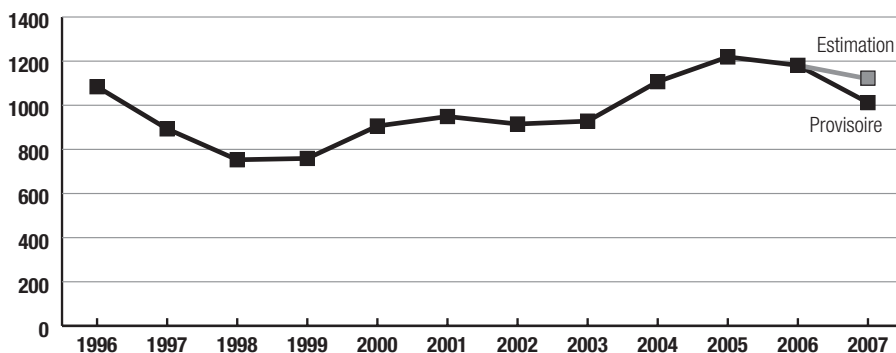
LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

I. DONNÉES GÉNÉRALES

En 2007, l'activité conventionnelle de branche a légèrement fléchi par rapport à son niveau de l'année 2006 : 1 012 accords et avenants ont été signés en 2007, soit 84 de moins 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 et accentué en 2005 ; depuis lors, le nombre des textes signés est moindre, mais s'établit toutefois à un niveau élevé. En 2007, comme les années précédentes, de nombreux accords ont été conclus sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle. Bien qu'en retrait par rapport à 2006, le nombre d'accords conclus sur le thème de la formation professionnelle en 2007 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 confirmé en 2007 résulte de l'impulsion donnée par les pouvoirs publics en matière de revalorisation des bas salaires conventionnels.

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



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

Méthodologie

Depuis le 1^{er} 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.

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...) 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 deuxième trimestre. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2007 doivent donc être considérées comme provisoires. En 2006, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 93 % des accords effectivement conclus. Pour 2007, le nombre d'accords de branche conclus pourrait s'établir à environ 1 120.

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 (voir Partie 5). L'identification et l'enregistrement des conventions agricoles sont gérés par le ministère de l'Agriculture. Pour une convention collective donnée, quel que soit le secteur, l'IDCC peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère du Travail à l'adresse suivante :

<http://www.travail.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

1.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

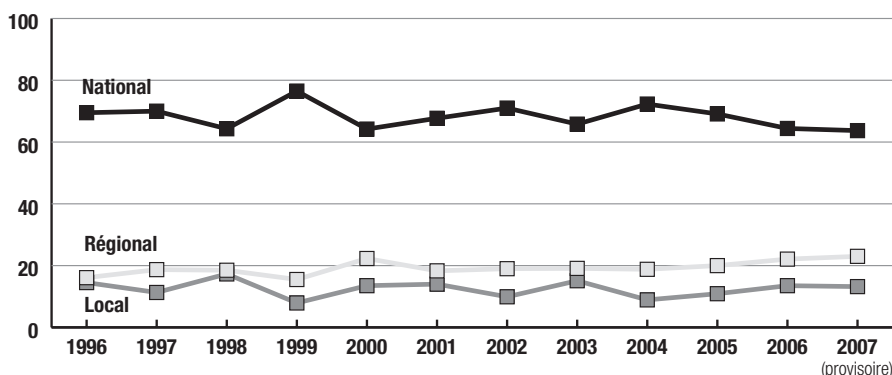
La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si un texte sur trois est conclu au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes de base, conventions 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.

I.1.1. Selon le niveau géographique

Comme en 2006, environ deux textes sur trois sont conclus au niveau national en 2007. Depuis 2004, la part des textes de portée nationale enregistre cependant un léger tassement, en raison d'un niveau de négociation toujours important au niveau infranational. 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



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

C'est principalement dans les secteurs de la *métallurgie*, 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. Dans les régions d'outre-mer, par exemple, des accords ont ainsi été conclus dans les branches de la *manutention portuaire de Fort-de-France*, des *sucrieries et distilleries de Guadeloupe*, des *services de l'automobile de Guyane* ou de *l'auto moto de la Réunion*.

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 2007, 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	%
2007*	252	39,1	246	67,0	498	49,2
2006	286	37,6	270	64,1	556	47,1
2005	278	37,5	270	71,6	548	49,0
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2000	191	35,3	192	60,4	383	44,6

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
Lecture : en 2007, 252 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 39,1 % 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.

C'est la principale raison qui explique l'activité conventionnelle des conventions collectives infranationales : en 2007, la négociation s'est soldée par au moins un avenant dans deux conventions collectives nationales sur trois, contre seulement une convention de niveau infranational sur trois (34,9 % pour les conventions collectives régionales et 30,6 % pour les départementales).

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 2000 à 2007 selon le niveau géographique (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*
Nationales	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2	66,4
Régionales	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7	34,9
Départementales ou locales	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3	30,6
Ensemble	41,4	45,8	42,0	44,7	48,6	51,0	49,5	48,1

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
 Lecture : en 2007, un avenant au moins a été signé dans 66,4 % des conventions collectives nationales et 48,1 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.
 * provisoire

1.1.2. Selon le type de texte

Les différents types de conventions et accords 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.1.2.1. Les conventions collectives

En 2007, onze nouvelles conventions collectives ont été signées, dont cinq sur un champ d'application national. En 2006, seize conventions collectives nouvelles avaient été conclues.

Nombre de conventions collectives signées par an de 1997 à 2007

ANNÉE DE SIGNATURE	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nouvelles conventions collectives	14	14	12	13	11	14	10	13	8	16	11

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

Parmi les onze conventions collectives signées en 2007, sept ont été conclues dans des secteurs jusque là non couverts par une convention collective de branche.

Liste des conventions collectives signées en 2007

IDCC*	Titre abrégé de la Convention Collective	Date de signature
2667	Bâtiment ouvriers Drôme Ardèche	07/02/2007
2658	Guides et accompagnateurs milieu amazonien	12/05/2007
2666	Architecture, urbanisme, environnement conseils	24/05/2007
2683	Portage de presse	26/06/2007
2707	Bâtiment ETAM, Ile-de-France	19/11/2007
2691	Enseignement privé hors contrat	27/11/2007
2697	Personnels des structures associatives cynégétiques	13/12/2007
2702	Personnel des banques de la Martinique	17/12/2007
2701	Personnel des banques de la Guyane	18/12/2007
2704	Personnel des banques de la Guadeloupe, de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy	19/12/2007
2706	Administrateurs mandataires judiciaires	20/12/2007

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

* Identifiant de la Convention Collective (voir Partie 5)

Parmi les sept textes conclus dans des secteurs jusque là non couverts par une convention collective, trois sont de portée nationale :

- *Architecture, urbanisme, environnement conseils*
- *Portage de presse*
- *Administrateurs mandataires judiciaires*

Au plan régional et départemental, quatre nouveaux textes ont été conclus :

- *Guides et accompagnateurs milieu amazonien*
- *Personnel des banques de la Martinique*
- *Personnel des banques de la Guyane*
- *Personnel des banques de la Guadeloupe, de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy*

Les quatre autres textes remplacent des textes antérieurs, dont deux au niveau national :

- *Enseignement privé hors contrat*
- *Personnels des structures associatives cynégétiques*
- *Bâtiment ouvriers Drôme Ardèche*
- *Bâtiment ETAM, Ile-de-France*

Notes : la convention des *personnels des structures administratives cynégétiques*, suite aux observations de la sous-commission des Conventions et Accords, a fait l'objet d'une réécriture en 2007, en vue de permettre l'extension des dispositions négociées à l'ensemble des salariés du champ d'application de la convention collective. De plus, certains de ces textes peuvent tenir compte de conventions nationales ou infranationales (Personnel des banques).

1.1.2.2. Les accords professionnels

En 2007, quarante et un nouveaux accords professionnels ont été conclus ; autant que l'année précédente.

La majorité d'entre eux porte sur un unique sujet et, comme l'année précédente, c'est celui de la formation professionnelle qui est le plus fréquemment abordé (12 accords). Sept accords évoquent des dispositifs spécifiques, tels le droit individuel à la formation (DIF), les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation ou les certificats de qualification professionnelle (CQP). Cinq accords ont porté sur des modalités d'organisation ou de financement de la formation.

Onze accords ont évoqué le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Ils affirment en général le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle ou aux promotions, de la non prise en compte du genre pour l'embauche, ou prévoient une suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à l'horizon 2010.

Les autres accords sont relatifs aux dispositifs de rémunération, aux conditions de travail, au temps de travail ou à l'emploi des seniors.

I.1.2.3. 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 2007, les accords et avenants sont majoritairement conclus dans le cadre d'un texte de portée nationale (six cas sur dix). Ils sont signés dans un cadre régional une fois sur quatre et ne relèvent qu'une fois sur dix d'un texte départemental ou local.

I.2. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

En 2007, l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont conclu environ 5 % d'accords de branche en moins qu'en 2006.

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 2007 ; elle est suivie par la CGT-FO (69,3 %), la CFTC (67,7 %), la CFE-CGC (67,6 %) et la CGT (28,5 %).

Par rapport à 2006, les taux de signature en 2007 de la CGT et de la CGT-FO ont enregistré une diminution respective d'environ 6 et 3 points. *A contrario*, la CFDT et la CFE-CGC ont signé une plus grande proportion d'accords en 2007 (+ 3 et + 1,6 points). Les taux de signature de la CFTC sont stables entre 2007 et 2006.

Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale** (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2007*	28,5	78,2	69,3	67,7	67,6
2006	34,6	75,6	72,4	68,7	66,0
2005	33,3	75,3	73,9	71,4	68,3
2004	37,3	77,8	71,5	68,6	67,0
2003	29,8	68,0	65,2	64,4	63,6
2002	35,7	74,9	67,7	60,3	57,0
2001	32,5	70,5	68,4	64,5	62,0
2000	32,2	68,0	70,6	59,7	60,4
1999	36,9	69,6	63,9	59,2	60,3
1998	32,9	68,9	75,0	59,9	62,3
1997	32,0	67,7	71,6	63,0	62,2

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

** Le taux de signature est le nombre d'accords (hors 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 (69,3 %). 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 2007*, selon le niveau géographique et le type de texte (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	36,3	83,3	69,3	76,9	76,0	24,5
textes de base	42,9	78,6	76,2	73,8	81,0	35,7
accords-avenants	35,8	83,6	68,8	77,1	75,6	23,7
Textes régionaux	14,2	73,8	67,8	41,2	46,8	9,0
textes de base	33,3	66,7	0,0	66,7	66,7	33,3
accords-avenants	13,9	73,9	68,7	40,9	46,5	8,7
Textes départementaux, locaux	15,7	61,2	71,6	69,4	63,4	11,2
textes de base	71,4	71,4	85,7	85,7	71,4	42,9
accords-avenants	12,6	60,6	70,9	68,5	63,0	9,4
Ensemble	28,5	78,2	69,3	67,7	67,6	19,2

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
Lecture : la CGT a signé 36,3 % des textes nationaux signés en 2007 (hors accords interprofessionnels), 42,9 % des textes de base nationaux (conventions collectives ou accords professionnels) et 35,8 % des accords-avenants nationaux.

* provisoire

Quel effet du principe majoritaire ?

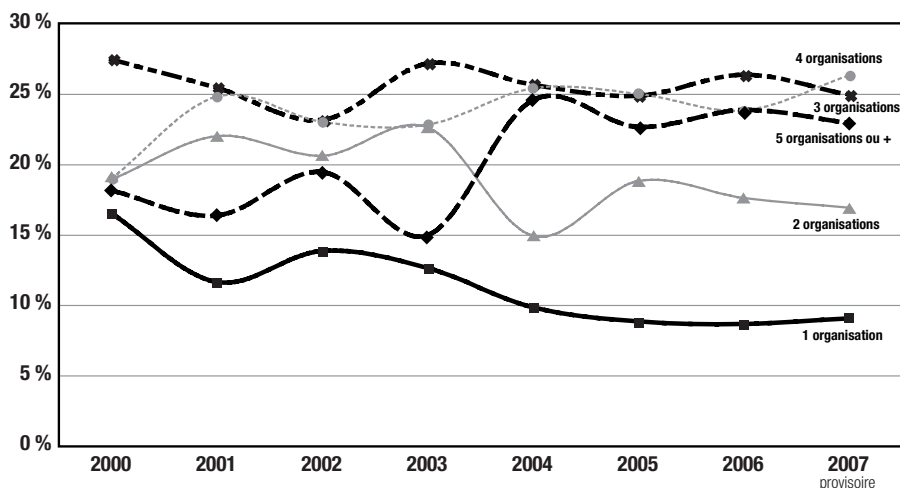
La loi du 4 mai 2004 a modifié les conditions de validité des accords collectifs, en rendant notamment possible l'exercice d'un droit d'opposition par une coalition majoritaire d'organisations de salariés. Bien qu'il soit impossible de recenser les accords frappés d'opposition puisque, "réputés non écrits", ils ne font pas l'objet d'un dépôt auprès de l'Administration, il semble toutefois que cette pratique soit restée marginale. Pourtant, les commentaires d'observateurs privilégiés des négociations de branche, laissent penser que l'existence même du droit d'opposition a conduit les acteurs à modifier leurs stratégies de négociation (voir partie I – La tendance 2007 – Bilan du dialogue social en France après la loi du 4 mai 2004) : la menace que ferait peser sur la conclusion d'un texte l'exercice du droit d'opposition, les inciterait à rechercher l'adhésion la plus large possible des organisations présentes à la négociation.

Cette recherche d'une plus grande légitimité des accords semble au premier abord corroborée par l'évolution du nombre moyen d'organisations de salariés ayant signé un accord : de 2000 à 2003, ce sont en moyenne trois organisations syndicales qui paraphent un accord, contre 3,4 à partir de 2004¹⁾. Une décomposition plus fine montre

1) On ne peut ici déduire qu'en moyenne les accords sont majoritaires, car d'autres organisations que les cinq confédérations reconnues représentatives au niveau national peuvent également participer aux négociations.

néanmoins que ce mouvement est antérieur à l'année 2004. Ainsi, la proportion d'accords de branche conclus par une seule organisation syndicale est passée de 16,5 % en 2000 à 8,5 % en 2007. De même, sur cette période, la part des accords conclus par quatre organisations est passée de 19 % à 26 % et de 18 % à 23 % pour les accords signés par cinq organisations ou plus. Au total en 2007, trois accords sur quatre sont conclus par trois organisations syndicales ou plus.

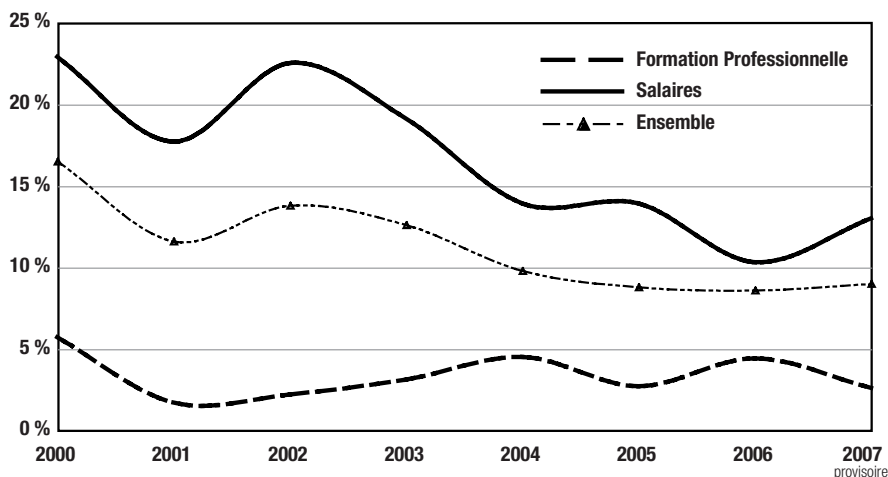
Répartition du nombre d'organisations syndicales signataires d'accords de branche



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

Depuis le début des années 2000, ce sont donc de plus amples coalitions syndicales qui signent les accords de branche. Si le changement des règles de la négociation a, depuis 2004, entraîné des modifications imperceptibles de stratégie des acteurs, il ne peut expliquer à lui seul ces évolutions. Ce phénomène doit aussi s'expliquer au regard de l'évolution importante des thématiques de négociation depuis quelques années. Ainsi, dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le fort développement des thèmes de négociation plus consensuels que la négociation salariale, a également contribué à ce que les accords soient conclus par un plus grand nombre d'organisations syndicales.

Proportion d'accords signés par une seule organisation de salariés, selon le thème principal de l'accord



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

1.3. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2007, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique par une négociation importante sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle.

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 2007. 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 près de la moitié des avenants conclus (49,2 % en 2007).

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 2007 dans les branches reste élevé (147), même s'il apparaît en recul sensible par rapport au niveau atteint en 2006 (- 20 %). Les partenaires sociaux ont donc continué à se saisir de ce

sujet traditionnel de la négociation collective de branche, en vue notamment de fixer des règles concernant le recours à des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation, le droit individuel à la formation, mais aussi les modalités de financement du système de la formation professionnelle.

Les sujets relatifs à la retraite et la prévoyance ont également fait l'objet d'un nombre d'accords non négligeable en 2007, comparable à celui de l'année précédente.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2007*

THÈMES	Nb textes
Salaires	498
Système et relèvement de primes	151
Formation professionnelle / apprentissage	147
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	77
Classifications	55
Temps de travail	54
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	42
Egalité professionnelle homme-femme	36
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	26
Conditions de travail, hygiène et sécurité	16

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
Lecture : Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
* provisoire

II. 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 à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

En 2006, la revalorisation des grilles de salaires constituant un enjeu majeur pour le pouvoir d'achat des Français, le Gouvernement a souhaité que l'opération se poursuive en 2007 ; à cette fin, conformément aux demandes des partenaires sociaux, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, mis en place dans le cadre de la CNNC, a été pérennisé par un décret publié en juillet 2007. Le Comité de suivi, chargé d'élaborer un diagnostic sur la situation de chaque branche, notamment au regard des salaires minima et des classifications, a donc poursuivi son travail de veille et de suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations, prolongeant ainsi l'action engagée depuis deux ans.

Le bilan effectué au 31 décembre 2007 s'inscrit dans la continuité de l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération. Les trois-quarts des branches du secteur général, c'est-à-dire hors métallurgie et bâtiment et travaux publics, disposent d'une grille conforme au SMIC et les autres sont en cours de négociation. On note toutefois l'existence de blocages persistants dans une douzaine de branches.

Les accords conclus permettant aux branches de se replacer en situation de conformité se sont inscrits dans le contexte global d'un rythme de négociation élevé : quatre branches sur cinq, comme les deux années précédentes, ont conclu un accord dans l'année.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont légèrement inférieurs à ceux de l'année précédente. Ils restent toutefois en moyenne supérieurs au pourcentage d'augmentation du SMIC mais sont encore insuffisants, dans certaines branches, pour permettre de placer les premiers niveaux de grille de minima en conformité avec le SMIC. Par ailleurs, l'éventail des salaires, qui avait tendance à se resserrer les années précédentes, semble se stabiliser en 2007.

II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE SUR LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

II.1.1. L'activité conventionnelle conserve un rythme très soutenu en 2007

II.1.1.1. L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches reste à un niveau très soutenu malgré un léger fléchissement

Les résultats d'ensemble de l'activité conventionnelle, issus de la base de données des conventions collectives de la Direction générale du travail, font apparaître un léger fléchissement du nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année qui passe de 521 en 2006 à 496 en 2007 (soit moins 5 %).

Toutefois, après le très net regain de dynamisme enregistré en 2005, qui s'était confirmé en 2006, la négociation de branche demeure à un niveau très soutenu. Les chiffres enregistrés pour 2007, comparables à ceux de 2005 et 2006, sont parmi les plus élevés des dix dernières années.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial s'élève à 292 en 2007 contre 284 en 2006.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nombre d'avenants salariaux	360	258	366	407	366	384	399	521	519	496
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	224	151	183	242	213	226	231	291	284	292

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

II.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés témoigne d'un rythme de négociation toujours soutenu

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 salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2006"). Un tableau de bord retraçant la situation de chacune de ces branches est disponible sur le site Internet du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité (www.travail-solidarite.gouv.fr).

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 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.

En 2007, l'étude des accords de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés confirme la tendance observée dans l'ensemble des branches. On constate, en effet, que la négociation salariale demeure à un niveau élevé, les trois indicateurs mentionnés ci-dessus étant tous quasiment stables par rapport à l'année précédente.

Effectifs salariés actualisés à compter du 1^{er} janvier 2006

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, a permis d'actualiser les effectifs des branches conventionnelles. En conséquence, depuis l'automne 2007, quatre branches ont été intégrées dans l'échantillon des branches de plus de 5 000 salariés (il s'agit des branches de la *confiserie, chocolaterie et biscuiterie de détail*, du *golf*, des *prestataires de services du secteur tertiaire* et de la *publicité logistique*). Les branches dont l'effectif est inversement passé en dessous de 5 000 salariés (*industrie des cuirs et peaux, exploitations frigorifiques, employés de la presse quotidienne régionale, reprographie, fabrication du verre à la main*) continueront à être suivies afin de ne pas réduire la taille de l'échantillon, certaines d'entre elles présentant d'ailleurs un certain retard dans les négociations.

L'échantillon est donc composé de l'ensemble des branches 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	1 801 850	48	1 065 200	276	13 244 150

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - 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 revanche, seront intégrées dans l'échantillon suivi les huit secteurs couvrant le spectacle vivant et enregistré, qui ont fait l'objet d'une redéfinition de leur champ d'application, dès que les négociations auront abouti.

Les nouveaux effectifs ont été affectés aux branches à compter du 1^{er} janvier 2006 et les données publiées dans le bilan de la négociation collective de l'année 2006, aussi bien l'activité conventionnelle, les augmentations ou les éventails de salaires, ont été réactualisées sur la base des nouveaux effectifs afin de permettre une comparaison avec l'année 2007.

Note :
 ACEMO : Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre
 DADS : Déclaration annuelle de données sociales

• Le nombre d'avenants salariaux est stable dans le secteur général ainsi que dans le bâtiment et les travaux publics

Après avoir connu une hausse significative en 2005 (voir La négociation collective en 2005), le nombre d'avenants salariaux signés chaque année dans les branches de plus de 5 000 salariés est resté quasiment stable sur les trois dernières années, avec toutefois une légère baisse en 2007, puisqu'il est passé de 253 en 2005 à 252 en 2006 et 243 en 2007.

Cette légère baisse, observée précédemment sur l'ensemble des branches, concerne, cette année, uniquement le secteur de la métallurgie. Elle s'explique essentiellement par le fait que quelques branches de ce secteur avaient conclu deux accords en 2006, l'un au premier semestre et l'autre après le 1^{er} juillet afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC. En 2007, ces branches ont soit suffi-

samment anticipé le nouveau montant du SMIC, soit conclu leur accord au deuxième semestre et n'ont donc pas eu besoin de conclure un second accord.

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

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

• On compte toujours plus de quatre branches sur cinq ayant conclu au moins un avenant ou pris une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu ou une recommandation patronale émise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007 est stable par rapport à l'année précédente. En effet, en 2007 comme en 2006, sur 276 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 225 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (5 branches en 2007 contre 6 branches en 2006), soit 82 % des branches de l'échantillon. Cette stabilité s'observe pour les branches du secteur général (126 branches en 2007 contre 128 branches en 2006), de la métallurgie (58 branches pour les deux années) ou du bâtiment et des travaux publics (41 branches en 2007 contre 39 en 2006).

Les effectifs salariés concernés par un accord ou une recommandation patronale sont en augmentation ; en effet, 79 % des effectifs de l'échantillon (près de 10,5 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2007 contre 70 % (un peu plus de 9,3 millions de salariés) en 2006. Ceci s'explique par le fait que notamment trois branches qui couvrent à elles seules 1,9 million de salariés ont conclu un accord en 2007 alors qu'elles n'y étaient pas parvenues en 2006 : il s'agit de la branche des *hôtels, cafés, restaurants* où le dernier accord applicable datait de 1997 ainsi que des *salariés du particulier employeur* et des *bureaux d'études techniques* où les accords précédents remontaient à 2005.

Parmi les branches qui sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2007 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2006 ou depuis plus longtemps, on peut citer également les *coopératives de consommation* (11 000 salariés) qui ne disposaient d'aucun barème de salaires minima jusqu'à l'accord du 16 novembre 2007, l'*industrie textile*

(52 000 salariés) où aucun accord salarial n'avait été conclu depuis 2004 ainsi qu'un certain nombre de branches où le dernier accord remontait à 2005 comme le *commerce de détail non alimentaire* (108 000 salariés), les *transports publics urbains* (85 000 salariés), les *entreprises d'eau et assainissement* (38 000 salariés), les *équipements thermiques* (30 000 salariés), les *sociétés financières* (30 000 salariés), les *entreprises de vente à distance* (22 000 salariés), etc.

En effet, si le nombre de branches ayant conclu un accord est stable d'une année sur l'autre, on ne retrouve pas les mêmes branches parmi celles qui n'ont pas conclu d'accord, puisque seulement dix branches du secteur général n'ont conclu d'accord ni en 2006 ni en 2007. Il s'agit du *commerce à prédominance alimentaire*, de l'*industrie du caoutchouc*, de l'*industrie du cartonnage*, de l'*industrie de la céramique*, de l'*industrie de la chaussure*, des *grands magasins et magasins populaires*, de l'*habillement commerces succursales*, des *parcs de loisirs*, de la *parfumerie esthétique* et de la *reprographie*. Toutes ces branches font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et les négociations pour certaines d'entre elles se déroulent en Commission mixte paritaire. Il convient toutefois de préciser que trois d'entre elles sont parvenues à un accord en début d'année 2008 ; il s'agit du *commerce à prédominance alimentaire* (accord du 31 janvier 2008), de l'*industrie du caoutchouc* (accord du 11 janvier 2008) et de l'*industrie du cartonnage* (accord du 24 janvier 2008).

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 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - 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 1^{er} janvier 2006.

• **Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également stable**

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également stable puisqu'il s'élève à 240 en 2007 (soit 87 % des branches suivies) contre 238 en 2006. On retrouve cette quasi-stabilité tant pour le secteur général que pour les secteurs de la métallurgie ou du bâtiment et des travaux publics.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est en hausse puisqu'il passe de 10,6 millions de salariés en 2006 (soit 80 % des effectifs de l'échantillon) à 11,5 millions de salariés en 2007 (87 % des effectifs suivis). Cela s'explique, comme précédemment, par le poids de branches à fort effectif, en l'occurrence les *salariés du particulier employeur* et les *hôtels, cafés, restaurants*, ayant prévu un relèvement des salaires minima en 2007 alors qu'il n'y en avait pas eu en 2006 (les *bureaux d'études techniques*, quant à eux, cités précédemment comme n'ayant pas conclu d'accord en 2006, avaient toutefois bénéficié d'un relèvement des salaires minima en application d'un accord conclu en fin d'année 2005).

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 %

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

II.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, est caractérisé par une tendance à la baisse amorcée dès 2006 et qui s'est légèrement poursuivie en 2007. Les pourcentages d'augmentation accordés restent toutefois généralement supérieurs à l'augmentation du SMIC du 1^{er} juillet 2007 (+ 2,1 %). Cette tendance à la baisse s'observe tant en matière de salaires hiérarchiques que de salaires 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 – (c'est-à-dire 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. 141-3 du Code du travail (ancien) devenu D. 3231-6 du Code du travail (nouveau), 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 moins élevées que l'année précédente. Ainsi, les hausses négociées inférieures à 3 % sont plus nombreuses : elles représentent 70 % des hausses des salaires hiérarchiques et 80 % de celles des salaires garantis en 2007 contre respectivement 55 % et 65 % en 2006. Ces hausses sont concentrées dans la tranche des augmentations comprises entre 2 et 3 % qui regroupe plus de la moitié des branches (50 % des hausses des minima hiérarchiques et 60 % de celles des minima garantis).

Parallèlement, les hausses supérieures à 3 % sont moins fréquentes en 2007 qu'en 2006. C'est notamment le cas des hausses supérieures à 5 % qui n'ont plus été accordées en 2007 que dans 10 % des branches ayant relevé les minima hiérarchiques et 4 % de celles ayant relevé les minima garantis (contre respectivement 19 % et 10 % en 2006). Si 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 *commerce de détail non alimentaire* (108 000 salariés), *fabrication de l'ameublement* (74 000 salariés), *foyers de jeunes travailleurs* (6 500 salariés) ou les deux branches des

matériaux de construction ouvriers et ETAM (60 000 salariés) qui accordent en 2007 des augmentations supérieures à 5 % et parviennent ainsi à avoir l'intégralité de leur grille conforme au SMIC, ce qui n'était pas le cas en 2006. Par contre, d'autres branches comme les *cafétérias* (22 000 salariés) ou l'*industrie de l'habillement* (52 000 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	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	1,8	0,0	0,9	0,0
1 % < A ≤ 2 %	17,0	17,3	20,0	19,5
2 % < A ≤ 3 %	35,7	47,4	49,5	60,9
3 % < A ≤ 4 %	17,8	15,8	16,5	11,3
4 % < A ≤ 5 %	8,9	9,0	3,5	4,5
5 % < A	18,8	10,5	9,6	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

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

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, reflète également cette tendance à la baisse puisqu'elle se situe en 2007 à 3,5 % pour les salaires hiérarchiques et 2,9 % pour les salaires garantis (contre respectivement 4,0 et 3,4 % en 2006).

En revanche, on ne retrouve pas cette tendance des branches à accorder des augmentations moins élevées que l'année précédente dans l'analyse de la dispersion des augmentations, toutes catégories confondues. En effet, l'augmentation médiane est stable pour les deux années et se situe à 2,7 % pour les salaires hiérarchiques et 2,4 % pour les salaires garantis. La dispersion des augmentations autour de la médiane (appréciée au moyen de la plage interquartile qui regroupe 50 % des salariés) fait apparaître au contraire un élargissement vers le haut de la plage interquartile qui se situe de 2,1 % à 5,0 % pour les salaires hiérarchiques (contre 2,1 à 4,2 % en 2006) et de 2,0 % à 3,3 % pour les salaires garantis (contre 2,0 % à 3,0 % en 2006).

Toutefois, l'analyse détaillée de la dispersion par catégorie socioprofessionnelle permet pour la plupart des catégories de dégager une

tendance à la baisse. En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la valeur médiane des augmentations est en baisse pour toutes les catégories sauf les employés. Il convient à cet égard de signaler le poids dans les résultats, compte tenu de l'effectif pris en compte (775 000 salariés), de la branche des *salariés du particulier employeur* qui, n'ayant pas conclu d'accord en 2006, prévoit un relèvement des salaires minima hiérarchiques de 5 % en moyenne au 1^{er} décembre 2007. De même, en ce qui concerne les salaires garantis, il faut noter le poids sur les résultats de la catégorie des ouvriers de la branche des *transports routiers* dont les ouvriers (plus de 400 000 salariés), ont bénéficié de près de 5 % de hausse des minima garantis au 1^{er} janvier 2007 par rapport à juillet 2005.

Cette baisse des pourcentages d'augmentation accordés dans les branches peut s'expliquer en partie par la revalorisation du SMIC qui a été moins forte en 2007 (+ 2,1 %) que l'année précédente (+ 3,05 %). Un autre facteur explicatif réside dans la forte impulsion donnée en 2005 par l'opération de relance des négociations salariales de branche qui a incité certaines branches à conclure des accords prévoyant de fortes augmentations dès 2005 ou en 2006 afin de remettre les premiers coefficients de leur grille au niveau du SMIC, ce qui réduit d'autant l'effort à consentir cette année pour rester en conformité avec le SMIC. De plus, les branches n'ayant pas encore fait cet effort de remise à niveau étant de moins en moins nombreuses d'année en année, les augmentations élevées correspondant à des rattrapages sont moins fréquentes et pèsent par conséquent moins sur les résultats de l'ensemble des branches.

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

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

Note : La prise en compte des nouveaux effectifs à compter du 1^{er} janvier 2006 a conduit à modifier légèrement pour l'année 2006 les résultats publiés dans le bilan de la négociation collective de l'année 2006 : ainsi par exemple, la moyenne pondérée toutes catégories confondues est passée de 4,2 à 4,0 et la médiane de 2,9 à 2,7, les quartiles restant identiques

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

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

Note : La prise en compte des nouveaux effectifs à compter du 1^{er} janvier 2006 a conduit à modifier légèrement pour l'année 2006 les résultats publiés dans le bilan de la négociation collective de l'année 2006 : ainsi par exemple, la moyenne pondérée toutes catégories confondues est passée de 3,5 à 3,4 et le troisième quartile de 3,1 à 3,0.

II.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), 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 en ayant pour priorité une 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 qui ont permis de mettre en évidence des avancées significatives en ce qui concerne la réactualisation des grilles conventionnelles. En effet, une dynamique s'est engagée permettant de renouer le dialogue dans des branches qui ne négociaient pas ou plus depuis parfois plusieurs années.

Ainsi, le bilan annuel de la négociation collective de l'année 2006 rendait compte de la situation des minima de branche par rapport au SMIC, telle qu'elle avait été établie au 31 janvier 2007 et présentée aux partenaires sociaux lors du Comité de suivi de la négociation salariale du 21 février 2007. Il mettait en évidence une large mobilisation des partenaires sociaux ayant permis d'engager une dynamique dans les branches. Les résultats obtenus étaient encourageants puisque 111 branches du secteur général (71 %) disposaient de grilles de minima démarrant au niveau du SMIC, mais des marges de progrès subsistaient, notamment dans les branches où des points de blocage compromettaient la signature d'accords.

Afin de prolonger cette dynamique, le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes a soumis à l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, au cours de sa séance du 6 février 2007, un projet de décret proposant de faire du Comité de suivi une instance permanente de la sous-commission des Salaires et de lui confier le suivi de la négociation de branche notamment en ce qui concerne les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, permettant ainsi aux

membres du Comité de se saisir dans l'avenir de nouveaux thèmes. Ce décret a finalement été publié en juillet 2007.

En conséquence, le Comité de suivi a poursuivi son travail de veille et de rencontres sous la présidence du directeur général du travail, pour faire le point régulièrement sur la situation de chaque branche et proposer des actions visant à permettre un dialogue social vivant et de qualité dans les branches.

Les différents points d'étape et bilans établis en 2007 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 2007.

II.2.1. Un point d'étape au 30 juin 2007 faisait apparaître une situation stable par rapport à l'année précédente

Dans un point actualisé de la situation au 30 juin 2007, soit juste avant la revalorisation du SMIC, 125 branches du secteur général présentaient des minima démarrant au niveau du SMIC et les 31 autres, représentant 2 millions de salariés (dont 1,4 millions pour les branches des *salariés du particulier employeur* et du *commerce à prédominance alimentaire*), n'ayant pas réussi à actualiser leur grille, présentaient encore des premiers niveaux démarrant en dessous du SMIC. Ces résultats étaient similaires à ceux enregistrés l'année précédente, lors du bilan présenté en mai 2006, où 25 branches étaient encore en difficulté, le léger retrait pouvant s'expliquer par un attentisme des partenaires sociaux dans cette période d'échéances électorales.

Un grand nombre de ces 31 branches avaient d'ailleurs fixé un calendrier de négociations se poursuivant après la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2007 et certaines de ces négociations ont abouti peu après comme par exemple dans la branche des *salariés du particulier employeur* où un accord a été conclu le 9 juillet ou dans les *matériaux de construction* avec un accord du 5 juillet.

II.2.2. Le bilan au 20 septembre 2007 faisait apparaître une nette amélioration par rapport à l'automne 2006

Une réunion de la sous-commission des Salaires, préparant la conférence tripartite du 23 octobre 2007 sur l'emploi et le pouvoir d'achat, s'est déroulée le 16 octobre 2007, sous la présidence de Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité. À cette occasion, un bilan de la négociation salariale dans les branches, établi au 20 septembre 2007, a été présenté aux partenaires sociaux.

Ce bilan, qui présentait la situation des branches du secteur général, soit 160 branches de plus de 5 000 salariés désormais suivies (cf. encadré “Effectifs salariés actualisés à compter du 1^{er} janvier 2006”) faisait apparaître une nette amélioration par rapport à la situation enregistrée à l’automne 2006. En effet, 89 branches (56 %) couvrant 5 300 000 salariés disposaient d’une grille salariale démarrant au SMIC (contre 43 % des branches couvrant 3 350 000 salariés en octobre 2006).

Les 71 branches restantes couvrant 3 700 000 salariés avaient encore une grille salariale comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC et présentaient des situations très diverses, ce qui a conduit à les classer en deux catégories : d’une part, 53 branches (2 700 000 salariés) ne présentant pas de difficultés récurrentes dans les négociations et pour lesquelles le retard dans l’actualisation de la grille de minima semblait résulter essentiellement d’un problème de calendrier et, d’autre part, 18 branches (1 000 000 de salariés) présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, compromettant ainsi la conclusion d’accords.

II.2.3. Les résultats au 31 décembre 2007 confirment l’amélioration enregistrée dès septembre

Le dernier bilan, établi au 31 décembre 2007, montre que les 71 branches qui présentaient encore en septembre au moins un coefficient inférieur au SMIC, 31 (parmi lesquelles 4 des 18 branches qui présentaient le plus de difficultés) sont parvenues à conclure un accord avant le 31 décembre 2007 leur permettant de replacer leur bas de grille en conformité avec le SMIC.

Ainsi, au total, au 31 décembre 2007, les résultats se présentent de la manière suivante pour chacun des trois secteurs :

- Dans le secteur général, on compte 120 branches (75 % des 160 branches suivies) couvrant environ 6 700 000 salariés dont les premiers coefficients sont au niveau du SMIC. Parmi elles, quatre branches encore en difficulté dans le bilan précédent sont parvenues à conclure un accord (les *sociétés d’autoroute*, la *blanchisserie interrégionale*, les *coopératives de consommation* et les *cabinets et cliniques vétérinaires*).

Si dans 111 d’entre elles un accord a pu être conclu entre les partenaires sociaux, dans les neuf autres, la conformité des grilles au SMIC résulte d’une recommandation patronale émise unilatéralement. Celle-ci fait parfois suite à un accord conclu dans la branche au premier semestre et la recommandation patronale vise alors simplement à ajuster le bas de grille pour tenir compte de la revalorisation du SMIC

comme dans la branche du *tourisme social et familial*, dans les *industries charcutières* ou la *fabrication mécanique du verre* (qui a toutefois fréquemment eu recours aux recommandations patronales les années précédentes). Dans d'autres branches comme l'*exploitation cinématographique*, le *commerce de détail de l'horlogerie* ou la *répartition pharmaceutique*, la recommandation patronale a été émise à la suite d'un échec des négociations pour l'année 2007 mais des accords avaient régulièrement été conclus les années précédentes. Dans trois branches enfin, la recommandation patronale émise en 2007 faisait suite à une période de plusieurs années sans accord comme dans la *publicité* ou bien a été précédée d'une autre recommandation patronale comme dans la *plasturgie* et les *agences de voyage*.

- Les 40 autres branches du secteur général affichent encore au 31 décembre 2007 des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.
- Parmi elles, 26 branches (16 %) couvrant environ 1 500 000 salariés ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans les négociations et ont établi un calendrier de négociation : pour certaines d'entre elles, un accord a été signé (trois branches) ou un texte est ouvert à signature (quatre branches) en début d'année 2008. Dans la grande majorité des autres branches, les négociations déjà engagées se poursuivent et des réunions ont été programmées pour février ou mars 2008.
- En revanche, 14 branches couvrant environ 1 million de salariés (sur les 18 branches identifiées dans le bilan précédent) présentent toujours des difficultés récurrentes dans les négociations. Là encore, deux branches (*industrie du caoutchouc* et *industrie du cartonnage*) sont parvenues à conclure un accord en début d'année 2008. Dans les douze branches restantes, les situations sont diverses : si on note une avancée dans la branche des *grands magasins et magasins populaires* où deux textes portant sur les salaires et les classifications ont été ouverts à signature, la négociation se poursuit dans d'autres branches comme le *commerce à prédominance alimentaire* (qui a finalement conclu un accord le 31 janvier 2008), les *ciments*, le *commerce de la librairie*, les *combustibles*, l'*industrie de la chaussure* ou les *ports autonomes*. En revanche, la négociation semble bloquée dans quelques branches comme le *commerce succursaliste de l'habillement*, la *fabrication d'articles de papeterie*, la *parfumerie esthétique*, l'*industrie de la céramique* et la *reprographie*.

Il s'agit du troisième bilan de fin d'année qui 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 1^{er} 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 :

- fin 2005, lors de la sous-commission des Salaires du 21 décembre, 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)
- et au 31 décembre 2007, 75 % des branches (soit 120 branches sur 160) affichent des grilles de salaires dont les premiers niveaux sont conformes au SMIC.

Dans le secteur de la *métallurgie*, on constate également, par rapport à l'année précédente, une amélioration de la conformité au SMIC des premiers niveaux de rémunérations annuelles garanties négociées dans les branches.

En effet, au 31 décembre 2007, sur les 68 conventions suivies, 60 ont conclu des accords revalorisant leur rémunération annuelle garantie pour l'année 2007, parmi lesquelles 48 (71 % des 68 branches suivies) fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au dessus (contre 37 branches en 2006 soit 55 %). Les 20 autres branches (29 %) voient donc leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC.

Dans le secteur du *bâtiment*, la situation des premiers niveaux des salaires minima des ouvriers, après avoir nettement progressé de 2005 à 2006, est similaire à celle de l'année précédente. En effet, huit conventions collectives régionales sur les 21 suivies affichent encore des grilles de minima démarrant en dessous du SMIC mais, pour cinq d'entre elles, les minima étaient conformes au SMIC en vigueur lors de la signature des accords.

En ce qui concerne les ETAM, on note une légère amélioration puisque trois des onze conventions collectives régionales suivies disposent de grilles conformes au SMIC (contre une en 2006). Toutefois, cette situation, essentiellement liée à la classification des ETAM qui est ancienne, devrait s'améliorer très prochainement. En effet, un accord relatif à la classification des ETAM du bâtiment a été conclu le 26 septembre 2007 ; il prend effet au 1^{er} février 2008 et prévoit que des accords régionaux devront être conclus en application de la nouvelle classification avant le 31 janvier 2008, fixant des minima dont le premier niveau ne pourra être inférieur à 1 300 € et prévoyant des salaires différenciés pour chacun des huit niveaux de la grille de classification, en particulier le deuxième afin de favoriser la reconnais-

sance d'une première expérience. Mi-janvier 2008, 13 accords respectant ces conditions ont d'ores et déjà été signés en région.

Dans le secteur des *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 2007 comme elles l'étaient déjà les années précédentes.

Répartition du nombre de branches de plus de 5 000 salariés au 31 décembre 2007 selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	Premier coefficient ≥ SMIC	Premier coefficient < SMIC	TOTAL
Secteur général	120 75 %	40 25 %	160 100 %
Métallurgie	48 71 %	20 29 %	68 100 %
BTP	32 67 %	16 33 %	48 100 %

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

II.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES OBSTACLES SUBSISTENT

II.3.1. La dynamique de négociations salariales engagée dans les branches s'est poursuivie en 2007

Ces résultats positifs et tout particulièrement la signature d'accords dans des branches ayant connu des difficultés durables 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 consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans une majorité de branches mais surtout l'objectif qualitatif consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué a également été atteint dans de nombreuses branches.

En effet, les branches qui étaient en difficulté en 2005 ou 2006 et avaient fait l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer la négociation et à actualiser

leur grille. Ainsi, sur les 120 branches du secteur général présentant une grille démarrant au niveau du SMIC au 31 décembre 2007, 22 avaient fait l'objet d'un suivi en 2006 et ont donc réussi cette année à surmonter leurs difficultés de négociations et à conclure un accord.

Pour certaines, il s'agissait de difficultés ponctuelles comme, par exemple, pour la branche des *salariés du particulier employeur* où, après un échec des négociations en 2006, un accord a pu être conclu en juillet 2007. Pour d'autres, le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années, comme dans le *négoce des matériaux de construction*, les *foyers de jeunes travailleurs*, les deux branches de la *production et transformation de papiers cartons*, les *pompes funèbres*, le *commerce de gros de la bonneterie*. En outre, quatre branches, qui faisaient partie des 18 branches considérées dans le bilan d'octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, sont finalement parvenues à conclure un accord avant le 31 décembre 2007. Il s'agit des *sociétés d'autoroute* où l'accord conclu en décembre 2007 établit un barème de rémunérations annuelles garanties pour l'année 2007, assortissant ainsi la nouvelle classification mise en place par la convention collective de juin 2006 d'une grille de salaires ; de la *blanchisserie interrégionale* qui, après avoir surmonté des problèmes internes à la fédération patronale, a réussi à se restructurer et à reprendre les négociations pour aboutir à la signature d'un accord en novembre 2007 ; des *coopératives de consommation* qui ne disposaient jusqu'à cette année d'aucun barème de salaires et avaient commencé de longue date une négociation sur les salaires et les classifications et où un accord a finalement pu être conclu en novembre 2007 et enfin des *cabinets et cliniques vétérinaires* où un accord de décembre 2007 fixait les salaires pour 35 heures hebdomadaires, réglant ainsi la divergence d'interprétation relative à l'accord RTT qui bloquait les négociations depuis plusieurs mois.

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 et où, 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 l'*industrie pharmaceutique* ou l'*industrie de la chimie* qui ont conclu toutes les deux, dès le mois de février, un accord prenant effet respectivement au 1^{er} janvier et au 1^{er} avril 2007 et prévoyant un bas de grille qui est resté supérieur au SMIC après la revalorisation du 1^{er} 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 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. Sur les 120 branches du secteur général disposant d'une grille conforme au SMIC au 31 décembre 2007, près de la moitié (58) avaient en effet conclu leur accord avant le 1^{er} juillet 2007 et pour certaines plusieurs mois auparavant, fixant un montant de salaire suffisant pour qu'il reste supérieur au SMIC après la revalorisation du 1^{er} juillet. La réforme du calendrier de révision du SMIC envisagée, qui permettrait aux branches, lorsqu'elles engagent leurs négociations salariales, de disposer d'une meilleure visibilité quant au montant du prochain SMIC, devrait les aider dans cet effort d'anticipation.

Par ailleurs, comme l'année précédente, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques".

Ainsi, dans les accords conclus en 2007, 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 le *commerce de détail des fruits et légumes*, l'*immobilier*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la Région parisienne*, les *produits alimentaires élaborés*, les *restaurants de collectivités*, les *produits du sol*, etc.

En outre, de nombreuses branches (plus d'une trentaine) insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Celle-ci peut être 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 la *blanchisserie interrégionale*, les *foyers de jeunes travailleurs*, la *médecine du travail*, la *meunerie*, le *commerce de détail non alimentaire*, les *carrières et matériaux*, la *fabrication mécanique du verre*... D'autres branches garantissent le déclenchement rapide de nouvelles négociations au cas où les salaires minima du ou des premiers coefficients seraient rattrapés par le SMIC (*sociétés d'autoroute*, *hôtellerie de plein air*, *import export*, *manutention ferroviaire*, *entreprises de propreté*). Lors de la réunion de la sous-commission des Salaires du 16 octobre 2007, Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité a invité les partenaires sociaux à généraliser ce type de clause.

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 l'année dernière 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). Des branches comme par exemple l'*immobilier*, les *produits alimentaires élaborés* ou les *équipements thermiques* ont également conclu des accords contenant des mesures visant à préserver les hiérarchies salariales issues des grilles de classification.

II.3.2. Des difficultés subsistent

- ***Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC***

Si la majorité des branches parvient généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois chez la plupart d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, dans le calendrier d'actualisation des grilles par rapport à la revalorisation du SMIC.

En effet, le premier niveau des grilles est le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur et le bas de grille est donc appelé à être dépassé par le nouveau SMIC dès la revalorisation de ce dernier. Ainsi, en juin 2007, si 125 branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC, elles n'étaient plus que 54 au 1^{er} juillet 2007 à démarrer au niveau du nouveau SMIC. 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 après la revalorisation du SMIC. Ainsi que le ministre l'a rappelé lors de la réunion de la sous-commission des Salaires du 16 octobre 2007, la généralisation de ce type de clauses de rendez-vous 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.

• *Des points de blocage persistent dans certaines branches*

Malgré les efforts conjoints de l'Administration et des partenaires sociaux, une douzaine de 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.

Elles ont pourtant toutes fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous avec la Direction générale du travail permettant d'identifier les points de blocage compromettant la signature d'accords.

Ces blocages persistants peuvent être regroupés en trois grandes catégories :

- Dans certains cas, ils tiennent principalement à la spécificité de la branche : ainsi, l'hétérogénéité de la branche peut constituer un obstacle au partage d'objectif dans la branche de la *parfumerie esthétique* qui regroupe à la fois des entreprises artisanales, des chaînes et des écoles d'esthétique et où le maintien d'une convention collective unique fait débat ou dans le *commerce de détail 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 ; de même, la structuration de la branche, composée de quelques grandes entreprises, est un frein à une véritable négociation de branche, la politique d'entreprise prenant souvent le dessus comme par exemple dans les *ciments* ; les négociations salariales se trouvent également naturellement freinées dans les secteurs confrontés à des difficultés économiques liées notamment à la concurrence internationale comme dans *l'industrie de la chaussure*.
- Dans d'autres branches, la négociation sur les classifications constitue un préalable à toute négociation sur les salaires qui ne pourra être envisagée que dans un deuxième temps : c'est le cas, par exemple, de la *reprographie*, où un accord sur la classification des ouvriers a finalement été signé en septembre 2007, après deux années de négociations ; mais pour l'instant, la négociation sur les salaires qui a suivi a échoué.
- Enfin, le désaccord tient parfois au contenu même de la négociation salariale et peut porter notamment sur le niveau ou l'assiette des minima : ainsi, l'intégration des temps de pause dans l'assiette des salaires minima a longtemps constitué un point de blocage dans les négociations de la branche du *commerce à prédominance alimentaire* (où un accord a finalement pu être conclu le 31 janvier 2008).

Un autre point de blocage fréquent est lié à l'engagement de négociations sur des rémunérations annuelles garanties auxquelles les syndicats de salariés sont fortement opposés comme par exemple dans les *grands magasins et magasins populaires*, la *fabrication d'articles de papeterie* ou le *commerce succursaliste de l'habillement* où, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis 2000, les organisations syndicales représentatives des salariés ont fait une demande d'élargissement à la branche des succursalistes de la chaussure ou à celle du commerce de détail de l'habillement. Plus généralement, toute modification de la formule de calcul des minima ou de la prime d'ancienneté peut être à l'origine d'un blocage des négociations comme cela s'est produit dans la branche du *caoutchouc*, où la négociation portait depuis plus deux ans sur un nouveau dispositif salarial prévoyant notamment de dissocier l'évolution de la prime d'ancienneté de celle des minima avant qu'un accord abandonnant ce dispositif ne soit conclu en janvier 2008.

- ***Le problème du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité malgré la stabilité des éventails enregistrée en 2007***

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 le plus souvent pas l'intégralité de ces augmentations sur le reste de la grille, ce qui conduit à un resserrement des éventails de salaires. Toutefois, et contrairement à la tendance des années précédentes, les éventails de salaires ne se sont pas resserrés en 2007.

En effet, les écarts de salaires moyens mesurés pour l'ensemble des branches, secteur par secteur, en fin d'année 2007, font apparaître une parfaite stabilité par rapport à l'année passée dans le secteur général, voire un léger élargissement de l'éventail salarial des ouvriers de la *métallurgie* (qui passe de 1,13 à 1,14) ou du *bâtiment et des travaux publics* (qui passe de 1,46 à 1,47).

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 salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

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.

Ceci peut s'expliquer en partie par la revalorisation du SMIC moins forte ces deux dernières années que les années précédentes, l'année 2005 marquant la dernière phase du mécanisme de convergence introduit par la loi "Fillon" du 17 janvier 2003, conduisant à des augmentations du SMIC supérieures à 5 % de 2003 à 2005. Dans ce contexte de fortes revalorisations du SMIC, il était en effet d'autant plus difficile pour les branches d'assurer le maintien des premiers niveaux de leur grille au niveau du SMIC tout en préservant leur éventail de salaires. Un autre facteur explicatif réside dans le fait, mentionné précédemment, qu'un certain nombre de branches commencent à se préoccuper de cette question et affichent dans leurs accords leur volonté de préserver les écarts hiérarchiques, voire même de les élargir. Le retour à des augmentations du SMIC plus modérées, concomitant à ce début de mobilisation des branches, a sans doute permis de ralentir puis stopper ce phénomène de resserrement des hiérarchies salariales.

Toutefois, la stabilité 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. Lors de la sous-commission des Salaires du 16 octobre 2007, les organisations syndicales de salariés ont d'ailleurs rappelé leur attachement au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classifications, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière. Par ailleurs, le ministre, dans sa conclusion, a fait part de sa volonté de ne pas "suivre seulement la situation des premiers coefficients, mais aussi l'éventail des salaires", chargeant le Comité de suivi de prêter une attention particulière à ce thème.

Il a donc été envisagé que les données sur les éventails de salaires soient analysées branche par branche dans le cadre du Comité de suivi et fassent ainsi partie des éléments d'appréciation de la situation de chaque branche, permettant 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.

Écart moyen de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs)

	31/12/04	31/12/05	31/12/06	31/12/07
Secteur général				
Ouvriers	1,15	1,13	1,13	1,13
Employés	1,09	1,07	1,07	1,07
Métallurgie				
Ouvriers	1,17	1,15	1,13	1,14
Employés	1,12	1,09	1,08	1,08
Bâtiment et TP				
Ouvriers	1,48	1,46	1,46	1,47
Employés	1,23	1,21	1,21	1,21

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT (BDCC)
 Note : La prise en compte des nouveaux effectifs à compter du 1^{er} janvier 2006 a conduit à modifier légèrement pour l'année 2006 les résultats publiés dans le bilan de la négociation collective de l'année 2006 : ainsi, l'éventail des employés du secteur général est passé de 1,06 à 1,07 et celui des ouvriers de la métallurgie de 1,14 à 1,13.

Par ailleurs, il a été procédé à une modification du coefficient maximum employé pris en compte dans le secteur de la métallurgie qui est désormais le 225 (au lieu du 215), ce qui conduit à un élargissement de l'éventail affiché. Les données publiées les années précédentes ont été recalculées pour cette catégorie.

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 et des blocages ont été dépassés. Le travail engagé sur ce thème dans le cadre du Comité de suivi mérite donc d'être poursuivi, de même que sur 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 salaires, en lien avec une analyse des salaires réels effectivement pratiqués dans les branches.

Toutefois, la persistance des difficultés dans certaines branches conduit à envisager d'autres moyens de progresser. Outre le fait de placer, à la demande du Comité, 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", il est envisagé de conditionner les exonérations de charges 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

Sur la base de fiches monographiques (décrivant une branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications) élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées, un diagnostic de situation a été porté.

Il 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 du Travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche a permis d'actualiser le bilan et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, 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 ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les hommes et les femmes 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.

III. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

L'objet principal des classifications professionnelles est de hiérarchiser les différents emplois les uns par rapport aux autres et d'affecter à chacun, par correspondance avec un coefficient, un salaire de base.

Les négociations sur ce thème se révèlent être un exercice complexe, aux enjeux multiples : adaptation aux évolutions de métiers, élaboration d'un système tout à la fois attractif, équitable et favorisant la progression des salariés, etc.

Le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles se situe en 2007 à un niveau élevé avec cinquante-cinq avenants ou accords, auxquels viennent s'ajouter onze conventions collectives nouvellement conclues dont sept dans des secteurs jusque là non couverts par une convention de branche.

Cet essor, déjà constaté l'an passé (60 accords ou avenants), s'explique par la politique d'incitation et de relance de la négociation salariale de branche engagée depuis 2005 et donc par une mobilisation des partenaires sociaux qui s'étend au thème de la classification professionnelle.

L'analyse des négociations intervenues en 2007 sur les classifications professionnelles montre qu'elles se placent presque exclusivement au niveau national (un seul accord infranational) et essentiellement dans les services (sur les 39 branches conventionnelles concernées, 19 relèvent des services, 12 de l'industrie et 8 du commerce).

Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1997

Années	Nombre de conventions collectives concernées			Nombre d'avenants ou accords		
	Nationales	Infranationales	Total	Nationaux	Infranationaux	Total
2007 (prov.)	38	1	39	54	1	55
2006	52	2	54	58	2	60
2005	31	2	33	34	2	36
2004	33	1	34	34	1	35
2003	32	1	33	37	1	38
2002	39	5	44	47	5	52
2001	30	0	30	34	0	34
2000	29	4	33	34	4	38
1999	25	6	31	26	6	32
1998	21	1	22	23	1	24
1997	31	1	32	34	1	35

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

III.1. LA TENDANCE

L'année 2007 se démarque très nettement des années précédentes par un nombre important d'accords de classification signés ; 55 contre 48 l'année précédente, année 2006 qui marquait déjà une nette augmentation du nombre d'accords conclus par rapport aux dix années précédentes au cours desquelles le nombre d'accords tournait régulièrement autour de la trentaine.

S'agissant du nombre des conventions concernées, l'année 2007 reste en retrait par rapport à 2006 (39 conventions contre 54) mais en confirmant toutefois la progression initiée en 2006.

La majorité des accords ou avenants (trente-quatre) apportent des aménagements à la marge, cinq visent des modifications substantielles et neuf procèdent à une refonte (contre trois en 2006 et six en 2005).

Alors que la tendance observée ces six dernières années montrait une répartition quasi égale des textes de portée limitée et des textes modifiant substantiellement la structure des grilles, l'année 2007 marque une recrudescence et une prédominance des modifications partielles.

III.2. L'ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

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.

III.2.1. Les aménagements à la marge

Cette année, 34 textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles.

- Suppression d'emplois devenus obsolètes et de définitions nouvelles d'emplois : accord du 12 septembre 2007 de la CCN de la *reprographie*, avenant du 23 avril 2007 de la CCN de l'*assainissement* et de la *maintenance industrielle*, avenant 21 novembre 2007 de la CCN des *casinos*.
- Modification d'entrée de grille : avenant du 24 novembre 2007 de la CCN des salariés du *particulier employeur*, avenant du 15 juin 2007 de la CCN des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil* ; de création de subdivisions et augmentation de coefficients : accord du 16 octobre 2007 de la CCN de la *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* ; accord du 29 août 2007 de la CCN du *personnel des cabinets médicaux* ; accord du 10 juillet 2007 de la CCN de la *navigation intérieure*.
- Compléments apportés aux listes d'emplois : avenant du 20 septembre 2007 de la CCN de l'animation, avenant du 14 septembre 2007 de la CCN secteurs *sanitaire social et médico-social* ; de regroupements d'emplois : avenant du 14 février 2007 de la CCR de l'*enseignement musical chorégraphique en Rhône-Alpes*, avenant du 12 janvier 2007 de la CCN secteur *sanitaire social et médico-social*.
- Limites d'ancienneté instaurées dans un poste : avenant du 21 novembre 2007 de la CCN des *casinos*, accord sur les salaires du 26 février 2007 de la CCN de la *fabrication du verre à la main*.
- Précisions diverses : dénonciation d'une prime (accord 6 juillet 2007 de la CCN *cabinets dentaires*) ; bonification indiciaire (avenant du 14 février 2007 de la CCR de l'*enseignement musical chorégraphique*) ; élargissement d'un régime de retraite (accord du 9 janvier 2007 de la CCN des *géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers*).

La négociation sur les classifications professionnelles se révèle être un travail compliqué, s'inscrivant dans la durée. Les partenaires sociaux, dans un certain nombre de branches, ne se sont engagés qu'après la constitution de groupes de travail et la réalisation d'études préalables. À titre d'illustration, par accord du 16 mars 2007 de la CCN de l'*industrie pharmaceutique*, les signataires décident d'anticiper les évolutions à venir des métiers de la promotion et d'identifier les dispositions conventionnelles qui devront évoluer en conséquence, selon un calendrier de discussion établi, au terme duquel ils indiquent qu'il sera décidé ou non de les poursuivre. Les partenaires sociaux peuvent, pour leurs travaux, se fixer des limites de calendrier (avenant du 18 juin 2007 de la CCN de l'*hospitalisation privée*, avenant du 20 juillet 2007 de la CCN du personnel des *entreprises de restauration de collectivités*).

Le thème de la formation professionnelle, comme les années précédentes, impacte celui des classifications : les partenaires mettent en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle (accords du 6 juillet 2007 et du 5 octobre 2007 des *cabinets dentaires* ; avenant du 20 novembre 2007 du *golf* ; avenant du 6 juillet 2007 de la branche de l'*aide à domicile* ; avenant du 14 septembre 2007 du secteur *sanitaire social et médico-social* ; avenant du 23 avril 2007 de l'*assainissement et de la maintenance industrielle*, avenant du 23 février 2007 de la *télécommunication*) et les certificats de qualification professionnelle (CQP) se pérennisent comme critère de classement. Une garantie de classement et de salaire est ainsi attribuée dans les branches des *hôtels, cafés, restaurants* (5 CQP), des activités de *production des eaux et boissons sans alcool* (5 CQP), du sport (6 CQP), du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* (2 CQP) et la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers* (instauration d'une équivalence entre les CQP et les CTM – certificats techniques des métiers).

III.2.2. Les modifications substantielles

Les grilles de classification visent des objectifs multiples touchant essentiellement à la rémunération et à l'organisation du travail.

Un des objectifs majeurs des négociations est d'assurer l'adaptation de la grille existante aux spécificités d'un secteur d'activité ou d'une branche. L'enrichissement de la grille peut passer par l'intégration de nouvelles missions ou par l'insertion de nouveaux échelons dans la grille de classification.

Ainsi, l'avenant du 25 novembre 2007 à la CCN de la *production audiovisuelle* identifie des emplois spécialisés et établit, pour certaines fonctions (notamment de la production d'œuvres audiovisuelles ou de la fiction lourde), l'obligation de ne recourir qu'à ces seuls emplois spécialisés. L'avenant du 20 juillet 2007 à la CCN de la *production de films d'animation* revoit les filières de fonctions (création d'une filière post-production), le positionnement catégoriel et la classification entre cadre et non cadre. L'avenant du 11 mai 2007 de la CCN des *activités du déchet* insère un nouveau coefficient dans les filières professionnelles (exploitation, maintenance, administration/gestion et études/développement) de la grille de classification, afin d'accompagner les évolutions professionnelles. Sept fiches d'emploi et les tableaux d'évolution professionnelle correspondants sont en conséquence modifiés.

Au-delà de la construction d'un cadre unique de référence des emplois, les partenaires sociaux sont soucieux de construire des grilles qui définissent des parcours professionnels et des règles permettant la progression des salariés : dans la branche du *négoce des matériaux de construction*, les partenaires conviennent d'une actualisation des classifications professionnelles pour tenir compte des évolutions techniques mais aussi pour valoriser la progression et le déroulement de carrière des salariés. À cet effet, les critères classants s'enrichissent par la prise en compte de l'expérience, de l'initiative et de l'implication relationnelle.

La modification de la grille peut enfin résulter d'une modification juridique de l'employeur, la branche des *cadres supérieurs des organismes de régime minier* reclasse, dans les caisses régionales de la sécurité sociale dans les mines nouvellement créées, les cadres supérieurs des sociétés de secours minières et des unions régionales désormais supprimées.

III.2.3. Les refontes

Lors des révisions en profondeur, les négociateurs, le plus souvent, élaborent des grilles à critères classants, caractérisées par leur souplesse et leur adaptabilité, qui se substituent aux anciennes grilles de type Parodi (essentiellement constituées d'énumérations et de dénominations de postes ou de métiers).

Les refontes concernent cette année neuf branches, dont celle des *employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) du Bâtiment* dont la classification n'avait pas été révisée depuis l'accord du 6 février 1980.

En 2007, les refontes reposent toutes sur des critères classants permettant de répondre à des objectifs de souplesse et d'adaptabilité (avenant du 17 décembre 2007 de la CCN de la *bijouterie, joaillerie et orfèvrerie*), de valorisation des compétences (accord du 24 avril 2007 de la CCN des *distributeurs conseils hors domicile*), de gestion prévisionnelle des effectifs (avenant du 18 juillet 2007 à la CCN des *personnels des institutions complémentaires de retraite*) et permettant de faire face, dans l'avenir, à l'apparition de nouveaux métiers (avenant du 26 septembre 2007 des *ETAM du bâtiment*).

Les négociateurs privilégient aujourd'hui le choix de grands critères d'exigence nécessaires à la tenue de l'emploi. Les différentes branches professionnelles associent des définitions complexes mais similaires d'une branche à l'autre : savoir faire technique, autonomie/initiative, dimension relationnelle, qualification/expérience, polyvalence, responsabilité... Ces critères peuvent être d'importance égale (*ETAM bâtiment*) et communs à tous les emplois (avenant du 27 avril 2007 CCN des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ; bijouterie, joaillerie et orfèvrerie*), et sont la plupart du temps déclinés en niveaux ou échelons afin de mesurer le degré de maîtrise dans l'emploi. L'évolution de carrière des salariés peut être renforcée par la mise en place d'entretiens individuels périodiques (*ETAM du bâtiment*).

Ces critères peuvent s'accompagner d'une liste d'emplois repères qui constituent les emplois de références et qui assurent "la cohérence professionnelle" (avenants 14 et 16 du 30 mars 2007 de la CCN des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*) et qui permettent, s'ils sont génériques, de faire face à l'apparition de nouveaux métiers (*bijouterie, joaillerie et orfèvrerie*). À l'inverse, le choix peut être fait de ne pas établir une telle liste de manière à éviter les correspondances trop rapides ou trop intuitives et à privilégier une évaluation du contenu des emplois réels par chaque organisme (*personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*).

Les modalités de transposition dans le nouveau système sont le plus souvent encadrées : tableau de correspondance et brochure (avenant du 12 juillet 2007 de la CCN *rouissage-teillage du lin*) ; règles relatives à la rémunération (*organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ; bijouterie, joaillerie et orfèvrerie ; personnels des institutions complémentaires de retraite ; coopératives de consommateurs*). Dans cinq cas, elles s'accompagnent de recours organisés en cas de contestation (au niveau de l'entreprise, puis au niveau de la branche en cas de litiges persistants).

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 (*bijouterie, joaillerie et orfèvrerie*) et devra au besoin procéder à la mise en conformité si l'entreprise avait adopté un système de classification particulier antérieur (*personnels des institutions complémentaires de retraite*). L'option d'une marge de liberté accordée à l'entreprise peut toutefois être retenue (*organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ; notariat*).

Par ailleurs, l'accord de refonte peut comporter des dispositions salariales liées à la nouvelle classification. C'est le cas de l'accord national visant les *ETAM du Bâtiment* qui pose ainsi un cadre minimum pour la fixation du premier barème, en imposant, au niveau régional, l'application de valeurs planchers aux niveaux A et H de la grille.

III.3. LES GRILLES DE CLASSIFICATION NÉGOCIÉES DANS LE CADRE DE NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les onze conventions collectives nouvellement créées, cinq le sont au niveau national, deux au niveau régional et quatre au niveau départemental. Il s'agit de textes de base totalement nouveaux ou de simples mises à jour de dispositifs conventionnels de branche. Toutes les classifications reposent sur un système de critères classants de complexité variable⁽²⁾.

III.3.1. Les nouvelles conventions

Les nouveaux textes conventionnels (CCR des *guides et accompagnateurs en milieu amazonien* du 12 mai 2007, CCN des *conseils d'architecture, d'urbanisme et d'environnement* du 24 mai 2007, CCN du *portage de presse* du 26 juin 2007) ont opté pour des grilles de classifications basées sur des critères classants (contenu de l'activité ; autonomie et initiative ; technicité ; diplômes, formation et expérience ; niveau d'échanges avec les tiers...).

Dans la CCN des *conseils d'architecture, d'urbanisme et d'environnement*, un tableau progressif des contenus de classification permet d'établir une notation des compétences selon le critère, le niveau et la position utiles au calcul du coefficient afférent à la qualification professionnelle et à la révision du positionnement à la suite d'une promotion

²⁾ La convention collective des administrateurs mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 n'a pu être analysée.

des salariés. On trouve un système équivalent de cotation, lui aussi progressif, dans la CCN du *portage de presse*.

III.3.2. Les conventions remplaçant une convention préexistante

Parmi les nouvelles conventions conclues cette année, quatre remplacent des conventions collectives dénoncées ou obsolètes :

- CCN de l'*enseignement privé hors contrat* du 27 novembre 2007 ;
- CCN des *personnels des structures associatives cynégétiques* du 13 décembre 2007 ;
- CCR des *employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment* (hors Seine et marne) du 19 novembre 2007 ;
- CCD des *ouvriers du bâtiment des départements Drôme, Ardèche* du 7 février 2007.

La nouvelle convention des *personnels des structures associatives cynégétiques* reprend la structure des classifications des personnels de direction, administratifs et techniques mise en place par la précédente CCN de 2005 modifiée par l'avenant n° 1 du 18 mai 2006 qui introduisait un niveau intermédiaire pour les personnels techniques.

Trois critères président au classement de la CCN de l'*enseignement privé hors contrat* : le contenu de l'activité, les aptitudes professionnelles et la polyvalence. Une liste d'emplois repères, indicative, est fournie en appui au classement.

Les trois classifications du *personnel des banques* retiennent onze niveaux (dont quatre dans la catégorie des cadres). Les critères retenus pour la classification des techniciens sont la formation et/ou l'expérience, la technicité, l'adaptation, l'autonomie et la responsabilité ; pour la catégorie des cadres, s'y ajoutent des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre. Une liste de métiers repères est élaborée en illustration et positionnée dans la grille. La CC de la Guadeloupe joint en outre une grille de correspondance entre la nouvelle grille et celle de la précédente convention.

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	3246	Animation (1518) <i>n° 108 personnel de service et d'entretien</i>	28/06/1988	20/09/2007	2007/44
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>n° 11 classification (annexe I)</i>	21/05/2002	23/04/2007	2008/1
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>actualisation du RNQSA et du RNC</i>	15/01/1981	15/05/2007	2007/27
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>n° 1 classification</i>	12/07/2006	26/09/2007	2007/49
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>classifications professionnelles</i>	05/06/1970	17/12/2007	2008/5
CCNE	3287	Bois d'oeuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>n° 3 à l'accord classification du 17/12/1996</i> <i>n° 4 sur les classifications</i>	17/12/1996	21/02/2007 20/06/2007	2007/16 2007/43
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 4 modifications grille classification</i>	12/12/1978	20/03/2007	2007/17
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>n° 34 classification et salaires ETAM 2007-2008</i> <i>portage salarial</i>	15/12/1987	15/06/2007 15/11/2007	2007/28 2008/1
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>n° 7 modifications de classification</i>	29/03/2002	21/11/2007	2007/51
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>n° 4 à l'annexe II classification</i>	01/01/1984	27/06/2007	2007/32
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 20 classification de la convention collective</i>	11/05/2000	11/05/2007	2007/25
CCNE	3255	Dentaires cabinets (1619) <i>modification de l'annexe 1 - classification</i> <i>emplois d'assistant(e) dentaire (titre II)</i> <i>titre III annexe I - emplois d'aide dentaire</i>	17/01/1992	06/07/2007 05/10/2007 05/10/2007	2007/34 2007/48 2007/48

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>classifications à compter du 1^{er} juin 2007</i>	21/11/1988	24/04/2007	2007/26
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>annexe positionnement des CQP</i>	24/05/1988	03/07/2007	2007/50
CCNE	3205100	Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543) <i>modification de l'article 7-1 de la convention</i>	13/10/2005	09/01/2007	2007/23
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 38 classification (modification)</i>	13/07/1998	20/11/2007	2007/51
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>classification et rémunération</i>	27/04/2000	27/11/2007	2008/7
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>n° 11 à l'annexe du 10/12/2002 (classification)</i>	18/04/2002	18/06/2007	2007/33
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 2 aménagement du temps de travail</i>	30/04/1997	05/02/2007	2007/10
CCNE	3014	Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336) <i>n° 14 révision classification</i> <i>n° 16 intégration de certains salariés</i> <i>n° 18 révision de la classification</i> <i>n° 19 mise en œuvre des avenants 14 et 18</i>	16/07/2003	30/03/2007 30/03/2007 17/07/2007 12/12/2007	2007/18 2007/18 2007/34 2008/9
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>n° 19 sur les classifications</i>	28/01/1992	12/07/2007	2007/42
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i>	21/03/1972	05/07/2007	2008/2
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i>	17/11/1969	05/07/2007	2008/2
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i>	17/06/1965	05/07/2007	2008/2
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>n° 1 accord du 02/04/2001 (flotte exploitée)</i>	28/10/1936	10/07/2007	2007/35
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>n° 11 classifications</i>	08/06/2001	20/12/2007	2008/9
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>classification - suppression du niveau débutant</i>	24/11/1999	09/07/2007	2007/38

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) <i>évolution des métiers de la promotion</i>	06/04/1956	16/03/2007	2007/21
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>modifications diverses de la cc et avenants</i>	01/06/1989	16/10/2007	2008/5
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>n° 2 salaires et modifications diverses</i>	13/12/2006	15/11/2007	2008/6
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>n° 1 classifications, salaires, champ application</i>	06/07/2004	20/07/2007	2007/43
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>n° 43 taux horaire minimum et classifications</i>	20/06/1983	20/07/2007	2007/41
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>n° 9 formation professionnelle, classification.</i>	09/12/1993	18/07/2007	2007/36
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 12 annexe 1 CQP (animateur tir à l'arc)</i> <i>n° 13 CQP animateur des activités gymniques</i> <i>n° 14 CQP animateur de savate</i> <i>n° 15 CQP guide de véhicules terrestres motorisés</i> <i>n° 17 grille de classification du chapitre 12</i>	07/07/2005	05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 06/09/2007	2007/37 2007/37 2007/37 2007/37 2007/45
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>rémunération et positionnement des apprentis</i>	26/04/2000	23/02/2007	2007/17
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>salaires au 1^{er} février 2007</i>	29/06/1987	18/04/2007	2007/23
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>02-2007 classement en groupe 6</i> <i>03-2007 classement en groupe 5</i> <i>09-2007 titre ou diplôme européen</i>	26/08/1965	12/01/2007 12/01/2007 14/09/2007	2007/21 2007/21 2007/48
CCN		Sécurité sociale des mines cadres supérieurs (2668) <i>réforme de la convention</i>	21/01/1977	30/05/2007	2007/36
APNE	3321	Aide à domicile emplois et rémunérations <i>n° 10 définitions des emplois repères</i>	29/03/2002	06/07/2007	2002/15 2007/43
APNE	3167	Casinos répartition des pourboires <i>n° 13 modifications de classification</i>	23/12/1996	21/11/2007	1997/3 2007/51
APN	3072	Coopératives de consommateurs classifications <i>classification des emplois</i>	24/02/2004	25/04/2007	2004/12 2008/9

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
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCR		Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>actualisation de la convention et annexe salaires</i>	02/07/1998	14/02/2007	2007/33

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

IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux partenaires sociaux une obligation de négocier au niveau de la branche et de l'entreprise dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires aux fins de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

La conférence du 26 novembre 2007 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a permis de souligner le rôle moteur de la branche dans la résorption des écarts de rémunération, en particulier pour les petites entreprises. Ainsi, parmi les branches suivies par le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, une trentaine ont initié des négociations sur ce thème avant 2007.

L'année 2007 aura été celle de l'accélération de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : neuf accords spécifiques ont été signés (un seul en 2006, deux les années précédentes) et 24 accords y font référence (dix-huit en 2006, trente en 2005), comme six des neuf conventions collectives signées en 2007 (dix sur seize en 2006).

IV.1. LES ACCORDS SPÉCIFIQUES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Dans les *industries électriques et gazières*, les partenaires sociaux ont décidé, en application d'une clause de rendez-vous, de renouveler l'accord du 5 mars 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui expirait le 12 août 2007.

II. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du *Crédit Mutuel* a été signé le 21 mars 2007. Il est demandé aux entreprises d'engager des négociations sur ce thème sans permettre aux accords d'entreprise de déroger à l'accord de branche dans un sens moins favorable au salarié.

L'accord traite des points suivants :

- Le constat : la branche comptait dans ses effectifs à la fin 2005, 49 % d'hommes et 51 % de femmes, mais une différence y existe quant aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent. L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle est chargé de définir des indicateurs permettant de parvenir à un état des lieux fondé sur des données économiques.

- Le recrutement : la prise en compte du principe de mixité est étendue aux processus de recrutement par jury. Chaque entreprise doit s'efforcer de procéder à des embauches équilibrées, celles-ci reflétant, à compétences, expériences et profils équivalents, la diversité des candidats reçus en entretien. La mise en œuvre de ce principe n'interdit pas d'éventuelles actions de rééquilibrage. L'observatoire est chargé d'examiner la pertinence des processus de recrutement ainsi utilisés.
- La formation professionnelle : après avoir défini les conséquences du principe d'égalité sur la formation professionnelle continue, l'accord recommande notamment aux entreprises, de définir, avec leurs partenaires sociaux, les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle, par exemple :
 - organiser des formations au plus près des bénéficiaires et développer la formation à distance,
 - proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou de tout autre congé de plus de six mois, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle,
 - prendre en compte la période d'absence pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF),
 - recourir à des démarches de détection et d'accompagnement des parcours de "potentiels" féminins afin de trouver un équilibre entre les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité.
- L'égalité salariale : l'accord rappelle l'obligation légale de suppression des écarts de rémunération tenant au sexe d'ici la fin de 2010 et la garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006.

Pour permettre la conciliation entre travail et vie familiale, l'accord recommande une organisation prenant en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale, par exemple pour l'organisation des réunions de travail. L'entretien annuel d'appréciation peut être utilisé par le salarié pour évoquer les problèmes qu'il rencontre pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

III. Par accord d'étape en date du 19 juin 2007, les partenaires sociaux de la *métallurgie* se sont entendus pour diligenter deux études. La première portera sur l'analyse de la situation comparative des femmes et des hommes face aux métiers industriels. La seconde, plus qualitative, aura pour objet la méthodologie d'un diagnostic visant à réduire les écarts de rémunération. L'ensemble des travaux fera l'objet d'un suivi régulier grâce à la mise en place d'un observatoire des métiers.

En outre, afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les parties signataires ont prévu des mesures incitatives concernant l'utilisation du chèque emploi service universel pour la garde des enfants ou les frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

L'accord prévoit également des mesures en faveur de la mixité des emplois dans la *métallurgie*, notamment dans le cadre de la formation professionnelle et du recrutement.

IV. La branche des *entreprises de travail temporaire* a conclu deux accords relatifs à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité : l'un applicable aux salariés permanents, l'autre aux salariés temporaires.

Le premier accord rappelle le principe d'égalité de rémunération, les définitions d'un travail de valeur égale et de la rémunération. Les organisations signataires confirment leur souhait que les écarts de rémunération non-objectivables entre les femmes et les hommes qui pourraient être constatés à l'occasion de l'analyse du rapport de branche présentant la situation comparée des femmes et des hommes soient supprimés. Elles demandent aux entreprises de travail temporaire de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

Le second accord met en œuvre des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés intérimaires, notamment dans le recrutement, l'égal accès à la formation professionnelle. Il étend l'obligation de fournir le rapport de situation comparée des salariés femmes et hommes aux salariés intérimaires.

V. Le 11 octobre 2007, a été signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'*industrie du verre*.

Cet accord traite des points suivants :

- Le rapport de branche : les partenaires sociaux reconnaissent la persistance d'inégalités. Mais ils estiment que l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges donnent l'opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle. De nouveaux indicateurs sont créés pour l'établissement du rapport de branche sur la situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche ; il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche. La mixité des délégations sera recherchée au sein de la branche et une communication sera

engagée notamment sur les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises.

- Il définit quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :
 - égalité salariale : les entreprises doivent mettre en place des actions correctrices afin d'atteindre l'égalité en 2010.
 - recrutement : le rééquilibrage sera recherché dans toutes les filières.
 - conditions et temps de travail : les congés de maternité et le travail à temps partiel ne doivent pas être un frein dans une carrière professionnelle.
 - formation : développement de l'égalité d'accès.

VI. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la *fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire* a été signé le 16 octobre 2007.

Cet accord traite des points suivants :

- Le constat : au sein de la branche, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres. Afin d'établir un état des lieux plus fin, de nouveaux indicateurs sont créés pour le rapport de branche sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, tendant à mesurer la répartition hommes-femmes lors des changements de niveaux de classification ou le nombre d'heures de formation. La mise en place d'une instance similaire à la commission de l'égalité professionnelle est prévue dans les entreprises de 50 à 200 salariés.
- Le recrutement : l'accord engage les entreprises à promouvoir la mixité afin de susciter une évolution des mentalités, notamment en privilégiant temporairement un rééquilibrage à l'embauche de femmes ou d'hommes et à mettre en place des mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières.
- La formation professionnelle : l'accord utilise la possibilité de majorer de 10 % l'allocation de formation due aux salariés se formant en dehors de leur temps de travail, s'ils ont des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de seize ans.
- L'égalité salariale : l'accord rappelle les obligations légales de négociation dans l'entreprise. Il signale que les entreprises seront interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes. Il les engage à prévoir un calendrier visant au respect de l'obligation légale de réduction des écarts salariaux et, le cas échéant, d'y consacrer

crer un budget spécifique. Il est indiqué que les négociations de branche sur les salaires prendront en compte la problématique des écarts salariaux.

VII. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche *Caisse d'épargne* a été signé le 23 novembre 2007. Par ailleurs, un accord à durée déterminée, arrivant à échéance au 31 décembre 2007 et définissant les indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle a été reconduit pour trois ans.

Ces accords traitent des points suivants :

- Le constat : les femmes représentent la moitié des effectifs employés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais cette proportion tombe à 29 % chez les cadres. Les recrutements actuels ne remédient pas à ce déséquilibre puisque, pour les embauchés bac +5, les nouveaux recrutés sont deux fois plus souvent des hommes. Si les femmes partent presque aussi souvent en formation, les durées de celles-ci sont moindres. Hors effet de structure lié au déséquilibre de la répartition hommes-femmes dans plusieurs métiers, les rémunérations des hommes sont en moyenne supérieures de 10,1 % à celles des femmes (+ 8,1 % sur le seul salaire de base). Les rémunérations à l'embauche présentent des écarts liés au sexe, du moins sur les emplois de cadres.
- Le recrutement : des actions doivent être mises en œuvre afin de favoriser les embauches de femmes ou d'hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés. La branche s'engage à porter la part globale des femmes cadres de 29 % à 36 % d'ici la fin de 2010.
- La formation professionnelle : des cursus de formation qualifiante sont organisés sur la base du volontariat en veillant à équilibrer les groupes, pour atteindre la parité, par métier.
- L'égalité salariale : la négociation annuelle obligatoire de branche et celle d'entreprise programment les mesures permettant de supprimer les écarts avant fin 2010 en s'appuyant notamment sur un indicateur qui présente par sexe, par niveau de classification et par métier la rémunération annuelle moyenne des salariés. Un autre indicateur prend en compte l'ancienneté.

Sont également fixées, comme le prévoit la loi, les garanties d'évolution de rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption. Ces derniers bénéficient en outre, pour la part de rémunération variable, du taux correspondant au pourcentage moyen de part variable perçu durant l'exercice par les salariés du même niveau de classification.

IV.2. LES ACCORDS ET AVENANTS ABORDANT LE THÈME DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Outre les accords spécifiques, 25 textes conventionnels abordent en 2007 le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui est supérieur à 2006 (15 textes) mais comparable aux années précédentes (31 textes en 2005 et 25 en 2004).

Pour la première fois, douze accords relatifs aux salaires abordent, conformément à la loi du 23 mars 2006, la question de la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La plupart se contentent de rappeler la loi : tel est le cas des *entreprises des services de l'eau et de l'assainissement*, des *métiers du verre*, de la *métallurgie dans l'Allier*, et des *entreprises de travail temporaire*. Dans la branche des *sociétés d'assurance*, que ce soit pour les producteurs salariés de base, les échelons intermédiaires, l'inspection d'assurance ou pour le protocole d'accord sur les rémunérations minimales annuelles, il est demandé à l'entreprise de vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes et si ces écarts existent, de mettre en œuvre les mesures pour y remédier.

Dans la branche des *sociétés d'assistance*, dans le cas de constat de disparités injustifiées, les entreprises doivent établir un calendrier avant le 30 juin 2008 pour y remédier. Les *tuiles et briques* s'engagent à ouvrir des négociations, l'*industrie de la chimie* et le *transport aérien de personnel au sol* s'y engagent pour le second semestre 2007.

Alors qu'auparavant la plupart des accords et avenants abordant l'égalité professionnelle femmes-hommes étaient relatifs à la formation professionnelle (11 textes en 2006, 23 en 2005 et 26 en 2004), ils sont désormais moins nombreux que les accords relatifs aux salaires (5). Deux accords se contentent de poser le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle : les *laboratoires de prothèse dentaire* et la *fabrication semi-automatique du verre*.

Dans la *photographie* et les *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique*, il est prévu que les formations suivies par les femmes et les hommes doivent être de niveau équivalent sur le plan qualitatif comme quantitatif. Le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel et/ou par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP).

Dans la branche de l'*hôtellerie-restauration*, il est constaté que le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentent la moitié des salariés. Les signataires

recommandent donc de faciliter l'accès des femmes à l'ensemble des dispositifs de formation, la CPNE-FP pouvant formuler des recommandations en ce sens sur la base du rapport de situation comparée.

Par ailleurs, trois accords affirment le principe d'égalité entre les hommes et les femmes pour le travail de nuit (les *pompes funèbres*, les *hôtels, cafés et restaurants* et les *industries électriques et gazières*) : la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur, ni pour embaucher un salarié à un poste de travailleur de nuit, ni pour muter un de ses salariés sur un tel poste, ni pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

Quatre textes posent le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail : la *radiodiffusion* dans un avenant sur les salariés en CDD d'usage, les *prestataires du secteur tertiaire* dans un accord sur l'animation commerciale, la *sidérurgie*. Les *organismes associatifs d'enseignement de formation musicale et chorégraphique* y ajoutent le principe d'égalité de rémunération.

IV.3. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les onze nouvelles conventions collectives nationales et infra-nationales signées en 2007, les conventions collectives nationales de l'*architecture* et de la *cynégétique*, ainsi que la convention collective régionale des *ouvriers du bâtiment dans la Drôme-Ardèche* n'abordent pas la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En revanche, les six conventions collectives des *guides et accompagnateurs en milieu amazonien*, du *portage de presse*, de l'*enseignement privé hors contrat*, du *personnel des banques en Guyane, en Martinique et en Guadeloupe-Saint-Martin* rappellent le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

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	3279	Assistance sociétés (1801) <i>n° 20 salaires au 1^{er} mai 2007</i>	13/04/1994	24/05/2007	2007/25
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>salaires (rémunérations minimales)</i>	27/05/1992	07/03/2007	2007/23
CCNE	3267	Assurances sociétés inspection (1679) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i>	27/07/1992	21/03/2007	2007/27
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>diversité dans l'entreprise</i>	30/12/1952	20/07/2007	2007/43
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>développement formation professionnelle</i>	18/12/1978	24/09/2007	2007/43
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>n° 6 salaires minimaux</i>	12/04/2000	21/12/2007	2008/8
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 2 aménagement du temps de travail</i>	30/04/1997	05/02/2007	2007/10
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	01/06/1989	16/10/2007	2008/5
CCNE	3150	Photographie professions (2162) <i>formation professionnelle</i>	31/03/2000	03/09/2007	2007/40
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>travail de nuit (révision)</i>	01/03/1974	27/12/2007	2008/10
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>mise en œuvre accord animation commerciale</i>	13/08/1999	11/12/2007	2008/6
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>n° 74 salaires minima conventionnels au 01/01/2007</i>	22/05/1959	06/04/2007	2007/21
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>n° 3 rémunérations des ouvriers, ETAM 2007</i>	17/02/1982	21/05/2007	2007/33
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>formation professionnelle</i>	03/11/1994	26/02/2007	2007/13

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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	N° BOH
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	08/06/1972	11/10/2007	2007/50
CCNE	3310	Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>n° 5 salaires et primes (annexe 2)</i>	18/12/2002	27/11/2007	2007/51
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i> <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	13/11/1967	21/03/2007 22/06/2007	2007/27 2007/48
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i> <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	27/03/1972	21/03/2007 22/06/2007	2007/27 2007/48
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>égalité professionnelle</i>	29/06/1987	21/03/2007	2007/17
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>modifications diverses de la convention</i>	20/11/2001	05/03/2007	2007/14
APNE	3078	Avocats cabinets stagiaires	19/01/2007		2007/8
APNE	3292	Hôtellerie restauration formation professionnelle	28/03/2007		2007/17
APNE	3109	Métallurgie égalité professionnelle	19/06/2007		2007/30
APNE	3252	Papeterie fournitures formation professionnelle	20/04/2007		2007/26
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007		2007/23
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007		2007/49
APNE	3212	Travail temporaire permanents <i>salaires minima au 01/01/2007</i>	23/01/1986	16/03/2007	2007/21
APN		Caisse d'épargne égalité professionnelle	23/11/2007		2008/3
APN		Caisse d'épargne égalité professionnelle critères pertinents	23/11/2007		2008/3
APN		Electricques gazières industries avancements	13/12/2007		2008/8
APN		Electricques gazières industries égalité profession <i>renouvellement de l'accord</i>	05/03/2004	15/02/2007	2004/13 2007/12

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
APN		Électriciens gaziers industries travail de nuit	05/07/2007		2007/37
APN	3285	Radiodiffusion CDD usage accord d'étape	29/11/2007		2008/6
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCR		Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>actualisation de la convention et annexe salaires</i>	02/07/1998	14/02/2007	2007/33

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

V. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Le thème de la participation relève essentiellement des négociations d'entreprise ou d'établissement. Toutefois, en matière de supports d'épargne salariale collective, des dispositifs de branche permettant aux entreprises d'adhérer à un cadre pré-établi se sont développés. Ils peuvent également relever de l'épargne retraite.

La loi n° 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, a 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.

Parmi les autres mesures destinées à développer la participation des salariés aux décisions, aux résultats et au capital de l'entreprise, figurent :

- l'instauration d'un dividende du travail prenant la forme d'un supplément d'intéressement collectif ou d'un supplément de réserve spéciale de participation ;
- la création de l'intéressement de projet et de dispositions facilitant la conclusion d'accords d'intéressement ;
- l'extension de la procédure de sécurisation juridique des accords d'intéressement aux accords de participation et aux plans d'épargne salariale ;
- diverses dispositions en matière de plans d'épargne en substituant notamment au montant forfaitaire de l'abondement de l'employeur un mécanisme d'indexation par référence au plafond de la sécurité sociale ;
- la mise en place d'un dispositif d'encadrement des options sur actions attribuées aux mandataires sociaux ;
- la modification du dispositif d'attribution gratuite d'actions, notamment en alignant les conditions d'exonération des cotisations et contributions sociales sur celles applicables en matière fiscale et en encadrant le dispositif lorsqu'il est proposé aux mandataires sociaux ;
- l'aménagement des règles de calcul de la réserve spéciale de participation.

Alors qu'en 2006, un seul accord de branche avait été signé, au niveau départemental, par la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône*, trois accords de branche nationaux ont été conclus en 2007 (*télécommunications, banque, horlogerie-bijouterie*).

V.1. LES ACCORDS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2007

V.1.1. Les accords de branche

Trois accords de branche mettent en place de nouveaux dispositifs d'épargne interentreprises :

- les *télécommunications* prennent des dispositions en matière de participation, de plan d'épargne interentreprises (PEI) et de plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO-I) le 5 juillet 2007 ;
- la *banque* instaure un PERCO-I le 17 septembre 2007 ;
- l'*horlogerie-bijouterie commerce de détail* arrête des règles communes ou spécifiques à la participation, à un PEI et à un PERCO-I le 24 octobre 2007.

V.1.2. Les avenants

Onze avenants signés en 2007 constituent des mises en conformité d'accords de branche au regard de la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié :

- *Services de l'automobile* : deux avenants modifiant les PEI/PERCO-I du 14 juin 2007 ;
- *Bâtiment travaux publics* : quatre avenants dont trois modifiant l'épargne salariale et un, la participation du 11 juillet 2007 ;
- *Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* : deux avenants modifiant les PEI/PERCO-I du 2 octobre 2007 ;
- *Poissonnerie* : un avenant modifiant le PEI et créant un PERCO-I du 12 septembre 2007 ;
- *Artisanat d'Alsace* : deux avenants modifiant les PEI/PERCO-I du 21 mars 2007.

V.2. LES INCIDENCES DE LA LOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ SUR LES ACCORDS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2007

Les accords et avenants, signés selon les cas par trois ou quatre organisations syndicales de salariés, s'approprient les nouvelles dispositions de la loi du 30 décembre 2006 sur la participation ou les plans d'épargne.

Ainsi toutes les branches renforcent l'information individuelle des salariés : tout salarié d'une entreprise proposant au moins un dispositif d'épargne salariale reçoit, dès la conclusion de son contrat de travail, et non plus au moment du départ de l'entreprise, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

Les accords précisent en outre que les références des établissements gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale doivent désormais figurer sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

V.2.1. Les principales dispositions sur la participation reprises dans les accords et avenants signés en 2007

Alors qu'en 2006, aucun accord de branche sur la participation n'avait été signé, la branche des *télécommunications* en conclut un en 2007, appliquant les dispositions de la loi du 30 décembre 2006.

Les branches du *bâtiment – travaux publics*, du *commerce de détail et gros à prédominance alimentaire*, apportent également des précisions par avenant en matière de :

- négociation de l'accord de participation au niveau de la branche : l'accord de branche n'a pas de caractère obligatoire pour les entreprises qui restent libres de l'adopter par accord conclu avec les délégués syndicaux, le Comité d'entreprise ou les deux tiers des salariés. Son objet est de faciliter la mise en place du dispositif pour l'entreprise, laquelle a toujours la faculté de mettre en place son propre accord. Si l'accord de branche prévoit la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, l'entreprise est également libre d'y adhérer ;
- mise en place de la participation par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'employeur peut désormais engager des négociations en vue de conclure un accord de participation et, en cas d'échec de ces négociations, mettre en application unilatéralement un accord de participation à condition de consulter le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ;
- prise en compte de la modification de l'assiette de calcul de la réserve spéciale de participation : les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord de participation dérogatoire ne pourront retrancher du bénéfice fiscal à retenir pour le calcul de la réserve spéciale de participation les déficits constatés au cours d'exercices antérieurs de plus de cinq ans à l'exercice en cours ;
- mode de gestion de la participation : l'accord conclu à partir du 1^{er} janvier 2007 peut prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation, soit à des comptes ouverts au nom des intéressés sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), soit à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements (comptes courants bloqués). Il pourra prévoir l'affectation de la totalité de la réserve spéciale de participation à un PEE, ou combiner cette affectation avec des comptes courants bloqués ;

- plafond des droits individuels : le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois-quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

V.2.2. Les principales dispositions sur les plans d'épargne reprises dans les accords et avenants signés en 2007

En 2006, le seul accord signé instituait un PEI et un PERCO-I dans la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône* ; en 2007, l'*horlogerie-bijouterie*, conclut un accord créant un PEI et un PERCO-I, et la branche de la *banque* signe un PERCO-I.

La loi faisant obligation aux entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans de négocier un dispositif de retraite, les branches ont actualisé leurs règlements de plan d'épargne interentreprises (PEI) par des accords ou avenants créateurs de plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I).

Ainsi, les huit branches signataires d'accords ou d'avenants sur l'épargne salariale ont modifié ou précisé les modalités de :

- versements au PERCO des anciens salariés : un ancien salarié d'une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO de l'entreprise qu'il a quittée, s'il n'a pas accès à un PERCO dans sa nouvelle entreprise. Ces versements ne peuvent cependant donner lieu à abondement et les frais afférents à la gestion du plan sont à la charge exclusive du salarié. L'ancien salarié peut aussi verser sur le PERCO de son ancienne entreprise les droits de son compte épargne temps de sa nouvelle entreprise ;
- transfert des droits inscrits à un compte épargne temps (CET) : de même que lorsqu'ils sont utilisés pour alimenter un PEE – à condition qu'ils servent à acquérir des titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ou d'OPCVM – la valeur des droits inscrits à un compte épargne temps affectés à un PERCO n'est pas prise en compte dans la limite annuelle des versements, plafonnée à un quart de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente ;
- plafonnement des abondements : le montant maximum des abondements augmente et est désormais fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 8 % du PASS (de 2 300 à 2 575 euros en 2007) pour le PEE et à 16 % du PASS (de 4 600 à 5 149 euros en 2007) pour le PERCO ;
- alimentation des PEE : depuis le 1^{er} janvier 2006, les conjoints collaborateurs ou associés des chefs d'entreprise employant de 1 à 100 salariés, et les salariés dont le contrat de travail est suspendu, peuvent verser des sommes plafonnées au quart du plafond annuel

- de la sécurité sociale (8 046 euros en 2007) sur le PEE même si elles n'ont perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente ;
- fonctionnement des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) : dans les FCPE diversifiés constitués de parts acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne entreprise constitués dans plusieurs entreprises, le règlement détermine, dans des conditions fixées par le décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007, les modalités de représentation des entreprises dans le conseil de surveillance et de désignation de leurs représentants.

V.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Si en 2007 la négociation de branche sur l'épargne salariale s'est effectivement enrichie en s'appropriant les nouvelles dispositions sur les PEI/PERCO-I prévues par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, l'obligation pour les branches de négocier un accord de participation d'ici fin décembre 2009 n'a pas encore pris toute son ampleur puisque seules trois branches (*télécommunications, banque, horlogerie-bijouterie*) sont parvenues à un accord.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi, soit jusqu'au 31 décembre 2007, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau).

Les partenaires sociaux disposent des deux prochaines années pour se saisir de cette opportunité et mettre en place un dispositif d'épargne salariale.

VI. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En 2007, la négociation sur le temps de travail a connu un certain ralentissement par rapport à l'année précédente, avec 54 accords conclus contre 74 en 2006 et 62 en 2005.

La deuxième partie de l'année a été marquée par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, qui instaure des dispositions fiscales et sociales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salariés à temps partiel) ou le renoncement à des jours de repos.

VI.1. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

VI.1.1. Le temps de travail effectif

Sur 54 textes conclus sur le temps de travail en 2007, cinq abordent la notion du temps de travail effectif. Ce résultat confirme une certaine stabilité de la négociation sur ce thème (huit textes en 2006).

Ces textes rappellent la définition légale du temps de travail effectif (*artistes-interprètes engagés pour des émissions de TV*), l'octroi d'une pause de 20 minutes dès que le temps de travail effectif atteint six heures consécutives ou prévoient un régime d'astreinte (*ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*), ou précisent si les temps d'habillage et de déshabillage doivent être pris en considération (*artistes-interprètes engagés pour des émissions de TV* dans la limite d'une heure) ou non (*hôtels, cafés, restaurants*) dans le décompte du temps de travail effectif. Dans le cas des *hôtels, cafés, restaurants*, l'avenant prévoit néanmoins que des contreparties financières ou en repos doivent être déterminées par le contrat de travail.

Le temps de trajet reste également un sujet de négociation pour certaines professions qui nécessitent des déplacements importants.

C'est le cas de la branche des *artistes-interprètes engagés pour des émissions de TV* qui prévoit, lorsque la durée du transport pour se rendre du point de rassemblement au lieu de tournage excède une heure (aller-retour), un complément de salaire pour les artistes-interprètes dont le contrat prévoit un prix de journée inférieur à cinq fois le salaire minimum de journée.

Dans la branche des *services de l'automobile*, lorsque le temps de trajet dépasse le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu habituel de travail, une contrepartie proportionnelle à la durée du dépassement est prévue, conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-3 du Code du travail (nouveau), qui prend la forme soit d'un repos compensateur de 25 %, soit, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, la forme d'une indemnité versée avec la rémunération du mois considéré, égale à 25 % du salaire de l'intéressé pour la durée du dépassement.

VI.1.2. 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 du caractère intermittent de l'activité concernée. Ces temps d'inaction peuvent, par exemple, correspondre à 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 loi du 19 janvier 2000, fixant la durée légale hebdomadaire à 35 heures, a eu pour effet de relancer la négociation collective de branche relative aux équivalences afin d'adapter les durées équivalentes à l'abaissement de la durée légale du travail. La voie conventionnelle suivie d'un décret simple a en effet été largement préférée, chaque fois que possible, à la possibilité de fixer l'équivalence par décret en Conseil d'État (exemple des secteurs du *transport sanitaire*, des *pharmacies d'officine* ou encore de *l'hospitalisation privée*).

L'effet "35 heures" ayant été pris en compte par la majorité des branches qui ont mis en place des équivalences, la négociation collective s'est naturellement ralentie ces dernières années. En 2007, seule la branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* a mis en place un tel dispositif. La durée équivalente (46 h 40 pour 35 heures) a été fixée sur la base du décret du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure.

A contrario, suite à la décision du 18 octobre 2006 par laquelle le Conseil d'État a annulé le décret n° 2004-1536 du 30 décembre 2004, reprenant les termes de l'accord collectif du 13 juillet 2004 qui fixait une durée équivalente à la durée légale, et l'arrêté d'extension de cet accord, la branche des *hôtels, cafés, restaurants* a décidé, par l'avenant du 5 février 2007, de mettre fin à ce régime d'équivalence.

Il convient enfin de signaler l'initiative de la branche de *l'enseignement privé sous contrat* qui, par un accord du 31 janvier 2007 modifiant l'accord du 28 août 2006, a rappelé, s'agissant de la nouvelle pondération instituée pour les activités de garde de personnes, l'application des durées maximales communautaires.

VI.1.3. Les repos quotidien et hebdomadaire

Deux textes évoquent le repos quotidien. Ils prévoient des dérogations aux onze heures de droit commun : dans la limite de dix heures pour les *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* et dans la limite de neuf heures pour le *rouissage, teillage du lin*.

VI.1.4. 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 par la loi depuis la loi n° 2001-174 du 22 février 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 (article L. 213-1 du Code du travail (ancien) devenu article L. 3122-33 du Code du travail (nouveau) ; à défaut d'accord, une autorisation administrative à l'inspecteur du travail peut être demandée).

La négociation collective est donc obligatoire pour mettre en place du travail de nuit, de façon structurelle (le travail de nuit et les travailleurs de nuit sont définis aux articles L. 213-2 et L. 213 1-1 du Code du travail (ancien) devenus articles L. 3122-31, L. 3122-29 et L. 3122-30 du Code du travail (nouveau)).

Les partenaires sociaux doivent obligatoirement aborder certains aspects du travail de nuit :

- les justifications du recours au travail de nuit,
- les contreparties financières ou sous forme de repos (le législateur privilégie et rend obligatoire les contreparties sous forme de repos comptabilisées de deux façons : en pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage horaire de nuit ou en nombre annuel de jours en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période nocturne),
- les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et l'articulation des temps de vie,
- les mesures en faveur de l'égalité professionnelle,
- et enfin l'organisation des temps de pause.

Le cadre législatif a donc favorisé la négociation sur ce thème dès 2001. Ceci est confirmé par les chiffres puisque le nombre de textes traitant du travail de nuit qui était important en 2002 (38), diminue depuis puis se stabilise : 24 en 2003, 14 en 2004, 6 en 2005, 8 en 2006 et 10 en 2007.

Par ailleurs, l'état de la négociation collective de branche sur le travail de nuit semble correspondre à la volonté du législateur de limiter le recours au travail de nuit aux cas où il est indispensable pour le bon fonctionnement d'une activité.

La mise en place du travail de nuit de façon structurelle ne concerne pour l'année 2007 que deux accords (*industries électriques et gazières* et *pompes funèbres*).

Comme pour l'année 2006 et confirmant la tendance depuis 2002, les textes en 2007 sont essentiellement des avenants.

S'agissant de l'aspect santé et sécurité des salariés, deux accords prévoient des dispositions particulières pour les femmes enceintes travaillant la nuit (*textiles artificiels*) ou un renforcement de l'équipe de nuit en cas de déchargement d'un navire de nuit nécessitant le travail d'un engin sur la marchandise en cale (*manutention portuaire Bordeaux*).

Concernant les contreparties au travail de nuit, celles-ci varient selon les accords. Un texte instaure à la fois des contreparties en repos et des majorations salariales (*industries électriques et gazières*) alors que d'autres prévoient un choix entre ces deux contreparties (*ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*) ou ne prévoient qu'un repos compensateur (accord du 19 avril 2007 de la *branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* visant à mettre en place le travail de nuit, conventions collectives des *HCR, pompes funèbres*).

Trois accords relatifs au travail de nuit occasionnel prévoient des majorations de salaire spécifiques (*recupération, pompes funèbres*) ou un repos compensateur équivalent (*personnel des structures associatives cynégétiques*) ou encore une collation et des mesures de transport pour les salariés (accord national professionnel sur les conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage).

Deux textes mentionnent la possibilité de dérogation à la durée maximale quotidienne portée à 10h30 (*industries électriques et gazières*) et à 12 h (*pompes funèbres*) ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures (44 heures dans le secteur

sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et dans la convention des *pompes funèbres*).

Deux accords prévoient la définition d'une autre période de nuit que la période de référence légale (21 heures à 6 heures) pour caractériser le travail de nuit. Ainsi, l'accord relatif au travail de nuit dans la branche des *industries électriques et gazières* définit une période de travail de nuit allant de 20 heures à 6 heures, tandis que la branche des *HCR* retient une période allant de 22 heures à 7 heures.

En revanche, le nombre minimal légal d'heures de travail de nuit qui définit le travailleur de nuit (270 heures de travail accomplies pendant une période de 12 mois) n'est repris ni dans la branche *HCR* qui définit un seuil annuel de 280 heures ni dans la branche *pompes funèbres* qui applique un seuil de 330 heures.

Enfin, deux accords prévoient des dispositions particulières pour faire bénéficier les salariés de nuit d'actions de plan de formation (*HCR* et *industries électriques et gazières*).

VI.1.5. Le contrôle de la durée du travail

Deux avenants relatifs au contrôle de la durée du travail (*HCR* et *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*) ont été signés en 2007.

Dans la branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*, un livret individuel de contrôle mentionne, pour chaque membre d'équipage, le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de présence hebdomadaire et des durées d'astreinte. Ce document, signé par le salarié à la fin de chaque semaine, précise également les heures supplémentaires effectuées.

La branche *HCR* prévoit un système d'affichage et d'enregistrement des horaires.

VI.2. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux et les entreprises ont à leur disposition différents outils leur permettant, tout en respectant les règles du Code du travail – notamment celles relatives à la durée légale du travail, aux heures supplémentaires et au repos quotidien – d'aménager le temps de travail des salariés afin de tenir compte de la vie et du rythme de l'entreprise.

Ces aménagements peuvent être mis en place au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise mais nécessitent un accord collectif à défaut duquel le dispositif n'est pas applicable.

Une telle organisation du travail peut être collective – c'est le cas de la modulation – ou individuelle comme pour les conventions de forfait conclues par des cadres ou certains salariés non-cadres.

VI.2.1. La modulation

Le recours à la modulation permet, lorsque l'entreprise connaît une activité irrégulière, notamment du fait de son caractère saisonnier ou de la fluctuation des commandes, d'adapter l'organisation du travail aux variations d'activité.

Ainsi, l'accord doit fixer une limite haute correspondant à la durée du travail des salariés en période de forte activité (cette limite peut être égale à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures) et une limite basse correspondant à la durée du travail en période de baisse d'activité, voire d'inactivité, cette limite basse pouvant être égale à zéro.

La modulation permet :

- de faire varier la durée du travail sur l'année, à l'intérieur des limites hautes et basses posées par l'accord et dans la limite de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises,
- d'adapter le régime des heures supplémentaires : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'est plus 35 heures de travail hebdomadaire mais la limite haute fixée par l'accord collectif.

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la modulation a été nettement moins abordé mais a connu une recrudescence en 2006 et 2007 où six textes ont été conclus chaque année (13 textes en 2002, 18 en 2003, 10 en 2004, 2 en 2005).

La plupart de ces accords de branche sont d'accès direct et fixent à la fois une durée annuelle de travail et une amplitude hebdomadaire de la modulation, ces deux mentions faisant partie des clauses obligatoires à défaut desquelles la mise en place de la modulation n'est pas valable.

• *Durée annuelle de travail*

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 modifie l'article L. 212-8 du Code du travail (ancien) devenu article L. 3122-9

du Code du travail (nouveau) qui 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.

Seul l'accord de la branche *sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* visant à mettre en œuvre la création d'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail a conservé la logique de la loi Aubry se référant à 35 heures en moyenne sur l'année.

Une branche fixe un plafond annuel inférieur au plafond légal à 1 575 heures (*sport*).

- ***Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et 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 et préciser si la modulation s'effectue dans le cadre de l'année ou sur une période inférieure.

Les partenaires sociaux prévoient une communication à l'avance du programme de travail (délai d'un mois dans trois accords), ainsi que la possibilité pour l'entreprise de réduire ce délai (dans trois accords sur six).

Il existe d'autres mentions, facultatives, pouvant figurer à l'accord collectif et apportant davantage de souplesse au dispositif.

- ***Modification des horaires de travail et délai de prévenance***

Quatre branches prévoient qu'un délai de prévenance de sept jours doit être respecté en cas de modification des horaires. Elles prévoient également que ce délai peut être ramené à un nombre de jours inférieur dans certaines situations. La réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires est en règle générale limitée aux situations exceptionnelles.

Les partenaires sociaux, s'ils entendent ainsi limiter les recours abusifs à la modification des horaires, ne prévoient pourtant pas, en 2007, de contrepartie aux réductions des délais de prévenance.

- ***Lissage de la rémunération***

Sur les six accords signés en 2007, cinq prévoient de lisser la rémunération sur l'année.

VI.2.2. Les forfaits applicables aux cadres et à certains salariés non cadres

La négociation sur le temps de travail des cadres est irrégulière : sur 56 accords relatifs au temps de travail conclus en 2007, trois traitent des cadres (contre dix accords en 2006, quinze en 2004, sept en 2003 et quatorze en 2002). Les accords conclus en 2007 sont des avenants complétant des conventions collectives ou accords collectifs antérieurs et présentent donc relativement peu de développements mais essentiellement des précisions et compléments provoqués par la pratique de la profession ou suscités par des évolutions ouvertes par l'intervention de lois nouvelles. Aussi le thème du temps de travail des cadres est-il peu abordé dans son ensemble et seuls quelques points particuliers sont évoqués.

Notion de cadre et catégories de cadres

Pour savoir si un salarié appartient à la catégorie des cadres, on se réfère au sens qui en est donné dans la convention collective de la branche à laquelle il appartient ou, à défaut, à la convention de 1947.

Alors que le Code du travail ne comprenait que des dispositions communes à tous les salariés en matière de durée du travail, la loi du 19 janvier 2000 a créé une section spécifique consacrée aux cadres et introduit des modalités spécifiques de décompte de leur durée de travail.

Sans définir la notion de cadre, le Code du travail distingue trois catégories :

- les cadres dirigeants (les seuls à être définis directement dans la loi par l'énonciation de critères cumulatifs),
- les cadres intégrés (occupés selon un horaire collectif),
- les cadres intermédiaires ou autonomes (ils ne sont pas définis par la loi qui renvoie à une définition conventionnelle).

Les accords conclus en 2007 n'abordent ni la définition ni la distinction entre les trois catégories de cadres.

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 branche ou l'entreprise qui souhaite y recourir 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.

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.

VI.2.2.1. Forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle peuvent être conclus avec des cadres intermédiaires ou avec tout salarié réalisant régulièrement des heures supplémentaires. Ils fixent une rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires sur la semaine ou sur le mois et permettent, en pratique, de mensualiser les heures supplémentaires. Ils peuvent être mis en place sans convention ou accord collectif les autorisant. Ceci peut expliquer qu'aucun avenant conclu en 2007 n'aborde la question de ce type de forfait, comme en 2006. Seul un accord évoquait la question en 2004.

VI.2.2.2. 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 ne peut être prédéterminée mais elle peut être décomptée sur une base horaire.

Ainsi, le forfait de ces salariés rémunère une durée annuelle, intégrant un nombre d'heures supplémentaires sur l'année et les majorations correspondantes, et laisse toute latitude, quant à la répartition du travail sur l'année, dans la limite toutefois des durées maximales de travail et des repos quotidien et hebdomadaire. Néanmoins, 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.

Seul un avenant conclu en 2007 (*bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil*) prévoit la possibilité de recourir au forfait en heures sur une base annuelle.

La conclusion de forfaits annuels en heures est ouverte aux salariés itinérants non-cadres dont la durée ne peut être prédéterminée ou qui

disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cette possibilité a été prévue dès la loi du 19 janvier 2000 créant une section spécifique aux cadres. Aucun accord n'a utilisé de cette possibilité en 2007.

VI.2.2.3. Forfaits annuels en jours

Les forfaits en jours sur une base annuelle organisent la durée du travail des cadres autonomes sous la forme d'un nombre de jours travaillés annuellement, le décompte des heures travaillées étant difficile, voire impossible pour certains cadres, eu égard à leurs fonctions.

L'accord collectif permettant la conclusion de tels forfaits doit déterminer les catégories de cadres concernés, le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte des journées de travail ou de repos et les conditions de contrôle du décompte et du suivi de l'organisation du travail.

Les forfaits annuels en jours représentent, en 2007, l'essentiel de la négociation relative au temps de travail des cadres. En effet, trois avenants signés en 2007 viennent compléter des conventions collectives récentes.

Le premier texte (*bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, accord de portage salarial*) organise la possibilité de recourir à des forfaits jours pour les consultants confirmés en mesure de développer leur activité de manière autonome et ayant une certaine ancienneté, parce que les tâches sont exercées principalement en dehors des locaux de l'entreprise ou en télétravail et qu'ils ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Aucune précision relative à la mise en place du forfait n'est apportée, la convention collective contenant déjà les dispositions nécessaires. En revanche, compte tenu du caractère particulier du portage, l'accord prévoit quelques spécificités applicables aux consultants employés dans ce contexte. Ainsi, une durée annuelle minimale de travail est prévue, qui ne peut être inférieure à 12 jours et qui est obligatoirement consacrée au développement professionnel (développement commercial ou formation) du salarié porté n'ayant pas réalisé de mission au cours d'un mois donné.

Le deuxième texte (*horlogerie-bijouterie*) apporte des précisions relatives aux modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, permettant l'aménagement du temps de travail du salarié en forfait. Ainsi, le texte utilise 14 heures comme référence permettant d'apprécier le travail effectué en une matinée ou un après-midi.

Enfin, le troisième texte (*ETAM du bâtiment*) n'aborde le forfait jours qu'à travers la mise à jour des salariés susceptibles d'y être soumis en raison d'un changement de classification.

VI.3. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

VI.3.1. Objectifs et contenu de la loi du 21 août 2007

L'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat vise à alléger le coût d'une heure supplémentaire de travail, pour permettre aux entreprises de faire face aux surcroûts d'activité. Cela se traduit :

- pour les salariés : par une exonération fiscale et une réduction des cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires et des jours de repos auxquels le salarié renonce ;
- pour les employeurs : par une déduction forfaitaire des cotisations patronales sur la rémunération des heures supplémentaires et des jours de repos auxquels le salarié renonce.

Sont visées :

- les heures supplémentaires accomplies :
 - au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) ou de la durée d'équivalence,
 - dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jours, au-delà de 39 heures hebdomadaires ou de 140 heures par période de 4 semaines ou de 1 607 heures par an,
 - dans le cas d'une organisation du temps de travail par cycles, au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle,
 - dans le cadre d'une organisation du temps de travail en modulation, au-delà de la limite haute hebdomadaire et, le cas échéant, de 1 607 heures par an,
 - dans le cadre d'un temps partiel familial,
- les heures choisies effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- les heures complémentaires, y compris celles effectuées dans le cadre d'un temps partiel annualisé,
- les jours de repos auxquels le salarié, en forfait en jours sur l'année, renonce, au-delà de 218 jours par an,

- dans les entreprises de 20 salariés au plus le 31 mars 2005 : les heures effectuées (dans la limite de 70 heures par an), demi-journées ou journées (dans la limite de dix jours par an) auxquelles il aura été renoncé dans le cadre du régime dérogatoire prévu par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise,
- pour les *salariés du particulier employeur*, les heures supplémentaires effectuées à partir de la 41^e heure hebdomadaire,
- pour les assistants maternels, les heures supplémentaires effectuées à partir de la 46^e heure hebdomadaire et les heures complémentaires pour ceux employés par des particuliers.

De plus, la loi du 21 août 2007 met fin à certaines dispositions transitoires mises en place par la loi du 31 mars 2005. En conséquence, depuis le 1^{er} octobre 2007, les entreprises de 20 salariés au plus au 31 mars 2005 :

- ne peuvent plus appliquer un taux de majoration de 10 % sans accord collectif,
- doivent intégrer leurs heures supplémentaires dans le contingent à compter de la 36^e heure (et non plus de la 37^e heure).

VI.3.2. La négociation sur les heures supplémentaires en 2007

Les heures supplémentaires demeurent, en 2007, un thème important de négociation sur le temps de travail : 12 accords contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent (contre 18 en 2006, 12 en 2005, 26 en 2004 et 27 en 2003), représentant plus d'un quart des accords portant sur le temps de travail. Aucun accord n'a porté sur les heures choisies en 2007.

VI.3.2.1. La définition conventionnelle des heures supplémentaires

Un accord conclu dans la branche des *artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision* sur une base d'une durée légale de 35 heures prévoit l'accomplissement de 10 heures supplémentaires par semaine. Lorsque, pour tenir compte des nécessités de la production, le travail se déroule sur six jours, le sixième jour est indivisible et rémunéré en heures supplémentaires.

Dans la branche du *golf*, un accord prévoit que les cent premières heures supplémentaires sont effectuées sur demande de l'employeur et majorées ou récupérées ; les heures suivantes sont effectuées sur la base du volontariat.

VI.3.2.2. Les accords relatifs aux taux de majoration

La grande majorité des accords traitant des heures supplémentaires abordent la question des taux de majoration (neuf 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. La branche *hôtels, cafés, restaurants* (HCR) prévoit des majorations inférieures : 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 39^e), 20 % pour les quatre suivantes, puis 50 % au-delà.

Dans la branche de la *poissonnerie*, les heures accomplies, dans les entreprises de 20 salariés ou moins entre 1 596 et 1 960 heures (de durée annuelle) sont majorées de 25 % et de 50 % au-delà. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 870 heures sont majorées de 50 %.

L'accord conclu dans la branche de la *reprographie* le 3 avril 2007 organise également un régime spécifique d'heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins : 15 % pour les quatre premières heures supplémentaires (supérieur au taux de 10 % applicable à ces entreprises sous l'empire de la loi du 31 mars 2005), 25 % pour les quatre suivantes, puis 50 % au-delà.

Deux accords conclus après la loi du 21 août 2007 rappellent la suppression du régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires applicable aux entreprises de 20 salariés au plus et donc que désormais, la majoration des quatre premières heures est désormais de 25 % pour toutes les entreprises (*boucherie, boucherie-charcuterie, triperie et charcuterie de détail*).

VI.3.2.3. 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 dans cinq branches (contre huit en 2006) : les *cabinets et cliniques vétérinaires*, les *ouvriers de la navigation intérieure des marchandises*, les *hôtels, cafés et restaurants*, la *poissonnerie* et le *golf*.

VI.3.2.4. Des contingents conventionnels globalement en deçà du contingent réglementaire fixé par le décret du 21 décembre 2004

Les négociations portent également très largement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires (sept accords).

Seule la branche des *hôtels, cafés, restaurants* a porté ce contingent à un niveau supérieur au taux réglementaire : 360 heures par an pour les établissements permanents, 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers et 130 heures en cas de modulation.

Les branches des *laboratoires de prothèses dentaires* et des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* reprennent les niveaux réglementaires : 220 heures ou 130 heures en cas de modulation. Dans la branche des *pompes funèbres*, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 220 heures par an et par salarié. En cas de modulation, il est réduit à 150 heures par an. Dans tous les cas, il est fixé pour les chauffeurs de route à 200 heures. Dans la branche de la *meunerie*, le contingent s'élève à 220 heures pour les chauffeurs, les chauffeurs-livreurs et les itinérants non-cadres ; il est réduit à 130 heures pour les autres salariés, mais peut atteindre 188 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Trois accords prévoient des contingents en deçà du contingent réglementaire.

Dans la branche des *cabinets et cliniques vétérinaires*, il est de 180 heures annuelles.

Dans celle de la *reprographie*, il est fixé à 190 heures par an et par salarié, en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il est réduit à 130 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année pour l'adapter aux variations de la charge de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 130 heures en cas de décompte hebdomadaire ou mensuel de la durée légale du travail ou en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, d'une part, et de 115 heures en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (modulation), d'autre part, sont soumises à l'accord du salarié.

Enfin, dans la branche du *golf*, ce contingent est fixé à 200 heures.

VI.4. LA DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

• 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.

Autres travailleurs

L'article L. 212-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-34 du Code du travail (nouveau) 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 12 heures (article D. 212-16 du Code du travail (ancien) devenu D. 3121-19 du Code du travail (nouveau)).

• Durées maximales hebdomadaires

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (article L. 212-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-36 du Code du travail (nouveau)).

Travailleurs de nuit

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures (article L. 213-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-35 du Code du travail (nouveau)).

Autres travailleurs

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 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 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures (article L. 212-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-36 du Code du travail (nouveau)).

Les accords conclus sur les durées maximales du travail

Deux textes se réfèrent aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales du travail en 2007 (*hôtels, cafés, restaurants* et *mutualité Orne*). Ces chiffres sont en léger retrait par rapport à la tendance observée ces dernières années.

S'agissant du plafond hebdomadaire, les deux branches rappellent l'application de la durée maximale légale de 48 heures au cours d'une même semaine.

En revanche, concernant la durée quotidienne maximale, si la branche de la *mutualité* (Orne) rappelle l'application du plafond légal, la branche des *hôtels, cafés, restaurants*, tire profit de la possibilité de déroger à la durée maximale de droit commun, en prévoyant des dérogations à plusieurs niveaux pour les fonctions non administratives : 11 heures pour les cuisiniers, 12 heures pour le personnel de réception et 11 h 30 pour les autres personnels.

Le recours aux dérogations offertes par le Code du travail est en baisse constante depuis plusieurs années. Il est toutefois possible que cela soit lié au fait que les branches qui souhaitaient bénéficier de ces dérogations ont déjà prévu cette faculté.

VI.5. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Onze accords abordent le thème du travail à temps partiel, contre six en 2006 et cinq en 2005. Quatre accords sont d'accès direct sur le temps partiel modulé contre trois en 2006. Il est intéressant de souligner qu'un accord aborde le travail à temps partiel dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Par ailleurs, un accord relatif à l'emploi des seniors aborde le travail à temps partiel dans le cadre des modalités d'aménagement des fins de carrière des salariés âgés de plus de 50 ans.

En 2007, le travail intermittent n'a fait l'objet d'aucune négociation de branche contrairement à l'année 2006 où deux accords avaient été négociés sur le sujet.

Parmi les accords négociés en matière de temps partiel, quatre évoquent de façon plus générale le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-3 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3123-14 et suivants du Code du travail (nouveau). Le premier prévoit d'accorder de nombreuses garanties au salarié lors de la mise en œuvre du temps

partiel et notamment une priorité d'accès au temps plein et une égalité de traitement (*sport*). Le deuxième fait un rappel des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel et donne des précisions concernant les interruptions d'activité de plus de deux heures en accordant au salarié des contreparties en terme d'organisation du travail (*hôtels, cafés et restaurants*). Les deux autres accords développent exclusivement le thème des heures complémentaires en ouvrant 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 % – (*centres de gestion agréés et habilités et animation*).

VI.5.1. Temps partiel modulé

Cinq accords (contre deux en 2006) traitent exclusivement du temps partiel modulé sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-6 du Code du travail (ancien) devenu L. 3123-25 du Code du travail (nouveau). Sur ces cinq accords, un seul ne prévoit pas un accès direct pour les entreprises concernées à cette forme de travail à temps partiel. En effet, la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques* mentionne dans son accord la possibilité d'y recourir en renvoyant à l'accord d'entreprise.

Les autres accords abordant le temps partiel modulé prévoient tous un horaire contractuel minimal tout en précisant, d'une part, une durée du temps de travail pour les jours travaillés ainsi qu'un délai de prévenance pour tout changement d'horaire et, d'autre part, un programme de répartition de la durée du travail (*hôtels, cafés et restaurants, bureaux d'études techniques, vétérinaires praticiens salariés et sport*).

Il est intéressant de souligner que la branche du *sport* prévoit une disposition facilitant le cumul d'emploi pour les salariés à temps partiel. En effet, cet accord précise qu'un salarié à temps partiel peut refuser le passage en temps partiel modulé s'il a un ou plusieurs autres contrats de travail, à condition d'en informer l'employeur et d'avoir communiqué les plages horaires contenues dans ces contrats de travail.

VI.5.2. Temps partiel choisi

Trois accords illustrent la volonté des partenaires sociaux de négocier des modalités spécifiques en matière de travail à temps partiel afin notamment de privilégier un "temps partiel choisi" pour les salariés concernés et de favoriser la négociation d'entreprise en la matière.

Deux accords concernent le développement de l'emploi des seniors :

- La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* a négocié, en 2007, un accord relatif à l'emploi des seniors traitant notamment du temps partiel choisi. Il s'agit de prévoir qu'un salarié senior peut bénéficier, en accord avec son employeur, d'aménagement de ses horaires de travail sous la forme d'un travail à temps partiel. Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pour un salarié senior peut prendre la forme, notamment, d'un travail journalier à horaire réduit ou de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré (par exemple au moyen de jours provenant d'un compte épargne temps). Ceci a pour effet de porter la durée annuelle du travail, exprimée en jours ou en horaire annualisé, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet. Dès lors, le compte épargne temps peut être utilisé dans le cadre d'un départ aménagé ou pour indemniser des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel choisi.
- La branche des *industries charcutières* a conclu un accord relatif à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière prévoyant qu'un salarié senior peut bénéficier, en accord avec son employeur, d'aménagement de ses horaires de travail sous la forme d'un travail à temps partiel.

La branche des *industries de fabrication mécanique du verre*, aborde la question du temps partiel à travers un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Ainsi, pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle dans la branche, plusieurs orientations sont à prendre en compte pour les négociations d'entreprise en matière de conditions et de temps de travail. L'accord rappelle que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière. Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Il apparaît que pour promouvoir l'existence d'un "cercle vertueux" du temps partiel choisi, il conviendrait aujourd'hui de privilégier la concertation avec les partenaires sociaux qui pourraient, s'ils le souhaitent, engager de nouvelles négociations de branche ou interprofessionnelles 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.

Cette volonté du Gouvernement d'améliorer la qualité et la rémunération des emplois à temps partiel s'inscrit dans le cadre des travaux qui ont été menés sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi, des groupes de travail associant des représentants de l'État et l'ensemble des partenaires sociaux ont été organisés afin de réfléchir aux moyens de dynamiser la négociation collective sur le sujet, d'établir des diagnostics et des plans d'action. Dans ce contexte, la réduction de certains facteurs structurels, comme le travail à temps partiel, est directement abordée. Il s'agit notamment de déterminer les moyens permettant d'améliorer la situation des salariés à temps partiel et plus particulièrement des femmes, premières concernées.

À l'issue de la conférence sociale tripartite sur l'égalité professionnelle salariale femmes/hommes qui s'est déroulée le 26 novembre 2007, le Gouvernement a affiché clairement sa volonté de lutter contre le temps partiel subi, tout en insistant particulièrement sur le "temps partiel éclaté", pratique qui consiste à prévoir jusqu'à plusieurs heures entre deux plages de travail, ce qui peut conduire à un temps de présence dans l'entreprise très important. Les salariés concernés cumulent alors les difficultés : transports, garde d'enfants et faible qualification.

C'est pourquoi, le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité a souhaité organiser, au cours du premier semestre 2008, une table ronde avec les branches qui emploient le plus de salariés à temps partiel avec un double objectif :

- Mener une étude sur les causes structurelles du recours au temps partiel éclaté ;
- Trouver des réponses aux questions relatives à l'amplitude horaire en favorisant notamment le déploiement vers le temps plein.

Il s'agit de généraliser les pratiques développées dans certaines entreprises ou branches professionnelles en s'appuyant sur leurs expériences.

VI.6. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne temps est un dispositif encadré par la loi dont les conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation sont définies par accord collectif.

En 2007, huit accords abordent le thème du CET contre neuf en 2006 et deux en 2005. Parmi ces accords, quatre ouvrent la possibilité pour les entreprises de la branche d'accéder directement à ce dispositif

d'aménagement du temps de travail. Néanmoins, deux branches prévoient des conditions pour que les salariés puissent bénéficier du dispositif de compte épargne temps. La branche des *établissements médico-sociaux* impose 36 mois de présence dans l'entreprise pour qu'un salarié puisse bénéficier du dispositif. La branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit que le CET est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

Il est intéressant de préciser que, dans le droit fil de ce qui avait été déjà observé en 2006, ces derniers accords reprennent majoritairement à leur compte les innovations contenues dans la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, tant au niveau des sources potentielles d'alimentation que des modalités d'utilisation du CET.

Par ailleurs, la branche des *hôtels, cafés et restaurants*, dans son avenant n° 2 du 5 février 2007, s'est engagée à ouvrir des négociations de branche sur le sujet du CET au plus tard au cours du second semestre 2007.

VI.6.1. Des modes diversifiés d'alimentation du CET

Parmi les modalités d'alimentation du CET, les branches concernées ont particulièrement recherché :

- L'alimentation au titre des repos compensateurs obligatoires et de remplacement :

L'accord du 19 mars 2007, conclu dans la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif* prévoit cette modalité d'alimentation du CET à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur. D'autres branches prévoient la possibilité d'alimenter le CET par le seul repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires sans évoquer le repos compensateur obligatoire (*ouvriers de la navigation intérieure marchandises*).

- L'alimentation au titre de la cinquième semaine de congés payés :

Certains textes 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 (accord professionnel du 19 mars 2007 de la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif*, avenant du 12 janvier 2007 relatif au CET conclu dans le cadre de la convention collective des *établissements*

médico-sociaux, avenant du 10 juillet 2007 conclu dans la branche des *ouvriers de la navigation intérieure marchandises*).

L'accord professionnel de la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif* du 19 mars 2007 permet au salarié d'effectuer, en accord avec l'employeur, un report de congés payés annuels sur son CET dans la limite de dix jours ouvrables par an.

La branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* n'autorise l'affectation, à l'initiative du salarié, que d'une partie de la cinquième semaine de congés payés.

- L'alimentation au titre des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT) :

La branche des *ouvriers de la navigation intérieure marchandises* prévoit, sans limitation, la possibilité d'alimenter un CET par les JRTT utilisables à l'initiative du salarié. D'autres branches limitent le nombre de JRTT pouvant être affecté sur un compte : 35 % au plus par an pour le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ; 50 % au plus des jours acquis pour la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif*.

- L'alimentation au titre des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait : seule la branche de la *mutualité (Orne)* a prévu cette modalité d'alimentation du CET.
- L'alimentation, pour les cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel, en jours au titre :
 - des jours de repos des cadres en forfait jour pour la *mutualité (Orne)*,
 - de la moitié au plus des jours accordés aux cadres en forfait jours (accord de la branche *sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif*, conclu le 19 mars 2007).
- L'alimentation au titre des jours de repos conventionnels : branche des *établissements médico-sociaux*, dans la limite de cinq jours et accord de la branche *sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* pour les congés conventionnels supplémentaires.

D'autres modalités d'alimentation du CET plus novatrices ou plus restrictives que le droit commun ont été négociées par les branches et notamment :

- La branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit la possibilité d'alimenter le compte avec des congés d'ancienneté. Par ailleurs, il est prévu que "lorsque le compte enregistre des dépôts en heure ou fraction d'heure, il les transforme en jours chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle du travail en vigueur à la date du dépôt" ;
- L'accord de la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif* du 19 mars 2007 prévoit que chaque salarié peut affecter à son compte, en accord avec l'employeur, la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- La branche des *ouvriers de la navigation intérieure marchandises* prévoit, s'agissant d'activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelles, la possibilité pour l'employeur d'affecter sur les CET les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours ;
- L'accord du 28 mars 2007 relatif au CET dans la branche de la *mutualité (Orne)* prévoit la possibilité d'alimenter le CET avec "les heures des décomptes annuels liés à la modulation pour la partie employeur et salarié après la signature d'un accord".

Les accords de branche traitant du CET en 2007 ne fixent plus de plafond global au nombre de jours pouvant être épargné sur le compte. Seuls deux textes prévoient des limitations au niveau de l'alimentation du compte :

- La branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* précise que les dépôts sur le compte ne peuvent excéder huit jours ouvrés ou le dixième de la rémunération mensuelle du salarié par année civile ;
- L'accord du 19 mars 2007 conclu dans la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif* prévoit que le CET peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an, limite ne s'appliquant pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Des modalités d'épargne en argent peu sollicitées

En 2007, deux branches prévoient la possibilité d'alimenter en argent le CET. Le salarié peut ainsi affecter sur son compte des augmentations ou compléments de salaire de base dans la limite de la fraction de rémunération dépassant le SMIC (*ouvriers de la navigation intérieure marchandises*), tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ainsi que les sommes issues de l'épargne salariale (*commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*).

Parmi les accords négociés sur le CET en 2007, aucun ne prévoit la possibilité pour un employeur d'abonder le compte de ses salariés.

VI.6.2. Des modes diversifiés d'utilisation du CET

52 % des salariés disposent de 15 jours ou moins sur leur CET et 46 % y ont épargné davantage. Peu, en revanche l'ont alimenté directement en argent (10 %).

70 % des salariés ayant ouvert un CET ne l'ont pas encore utilisé en septembre 2007. Pour les autres, l'usage est essentiellement celui d'une prise de congé pour convenance personnelle (18 %), 7 % déclarant l'avoir utilisé pour compléter leur rémunération.

Source : DARES

Sondage par voie téléphonique réalisé auprès d'un échantillon de 1000 salariés tous secteurs confondus par la méthode des quotas (septembre 2007)

Dans le droit fil de la négociation effectuée en 2006 sur le CET, les accords négociés en 2007 prévoient des modalités d'utilisation des droits CET portant principalement sur la rémunération d'un congé (pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde), d'un passage à temps partiel, d'une formation hors temps de travail, d'une cessation anticipée d'activité totale ou partielle (*commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, ouvriers de la navigation intérieure marchandises, établissements médico-sociaux, mutualité Orne*).

Certains accords ont pu conserver des conditions et délais d'utilisation des droits affectés sur le CET. Ils prévoient notamment que :

- la moitié des jours de repos acquis, dans la limite de cinq jours par an, doivent être pris dans les cinq ans (*établissements médico-sociaux*),
- le congé pris est compris entre un mois et onze mois sauf en cas de départ anticipé à la retraite où un congé plus long est autorisé (accord du 19 mars 2007 de la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif*),

- le CET ne peut y être utilisé que pour des périodes égales à quatre semaines (*commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*).

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés*, dans l'accord du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors, souligne la possibilité d'utiliser le CET dans le cadre d'un départ aménagé à la retraite ou pour indemniser des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel choisi.

Cet accord, comme l'accord relatif au développement de l'emploi des seniors conclu dans les *industries charcutières*, précise par ailleurs qu'en cas d'utilisation du CET par un salarié senior comme congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés en temps par l'entreprise.

Interrogés sur certaines des modifications apportées au fonctionnement du CET par la loi du 31 mars 2005, les salariés s'y montrent majoritairement favorables. Il faut toutefois noter que la question a été posée à l'ensemble des personnes déclarant connaître le CET et non pas à ses seuls utilisateurs.

Pouvoir consommer les jours épargnés sous forme de rémunération immédiate recueille le plus de suffrages (74 % estiment que c'est une bonne voire une très bonne chose). C'est ensuite le fait de pouvoir épargner plus de 22 jours par an qui suscite le plus d'intérêt (70 % de jugements positifs) devant la consommation des jours épargnés sous forme de rémunération différée (66 %). La suppression de la limite de cinq ans pour le stockage des droits est également bien accueillie par 64 % des répondants.

C'est en définitive la faculté de pouvoir affecter la cinquième semaine de congés payés au CET qui provoque le plus de réserve : les opinions favorables sont tout juste majoritaires et un quart des salariés estime que c'est "une très mauvaise chose".

Source : DARES

Sondage par voie téléphonique réalisé auprès d'un échantillon de 1000 salariés tous secteurs confondus par la méthode des quotas (septembre 2005)

En 2007, deux accords ont prévu la possibilité pour le salarié titulaire d'un CET de bénéficier d'une rémunération immédiate en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises (accord du 28 mars 2007 conclu dans le cadre de la convention de la *mutualité (Orne)*, accord du 19 mars 2007 conclu dans la branche *sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail).

Toutefois, l'accord du 28 mars 2007 de la branche *sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* limite cette possibilité de rémunération immédiate aux seuls cas de départ du salarié de l'entreprise, de mariage, de divorce, décès du conjoint, invalidité, chômage, surendettement etc. Cet accord souligne l'impossibilité de procéder à un déblocage en espèces de la cinquième semaine de congés payés.

Cet accord est le seul en 2007 à évoquer la monétisation du CET. Il est possible pour le salarié de demander la liquidation partielle du compte pour obtenir un complément de rémunération immédiate (avec l'accord de l'employeur). Cela vaut pour l'ensemble des droits affectés sur le CET à l'exception des congés payés légaux.

Deux accords de branche instaurent des liens avec les plans d'épargne (PEE, PEI, PERCO) ainsi que la possibilité pour le salarié de financer avec ses droits CET des prestations d'un régime de retraite complémentaire, à caractère collectif obligatoire ou encore financer la validation des années d'études (accord du 19 mars 2007 conclu dans la branche *sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif*, avenant du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne temps conclu dans le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*).

Il convient de souligner que le lien entre l'épargne retraite et l'abondement par l'employeur, créé par la loi de mars 2005, est peu utilisé par les partenaires sociaux en 2007 (comme en 2006).

En 2007, trois accords définissent des modalités de gestion des droits CET spécifiques allant dans le sens d'une sécurisation des droits épargnés.

La branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit de manière détaillée les modalités de valorisation des éléments affectés sur le CET exprimés en jours de repos. En effet, tout élément en temps ou en argent est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire brut en vigueur à la date de l'affectation. Pour les salariés au forfait jours, les éléments affectés sont convertis en jours de repos sur la base d'une journée de travail dès qu'ils atteignent cette valeur. La valeur de ces heures ou jours suit l'évolution du salaire.

La branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*, dans le droit fil des modalités de valorisation des droits listées par la branche précédente, prévoit que la valeur des jours ou des heures de travail suit l'évolution du salaire de l'intéressé.

En revanche, la branche de la *mutualité (Orne)* n'autorise pas les salariés à alimenter les CET au-delà du montant maximum des droits garantis par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des salaires (AGS). Dès lors, la partie des droits dépassant le plafond est automatiquement liquidée.

VI.6.3. Des conditions de transférabilité et de liquidation du CET à approfondir

En 2007, dans le droit fil des accords déjà négociés l'année passée, deux accords de branche prévoient des modalités de transférabilité des droits des salariés en cas de changement d'entreprise. L'accord du 10 juillet 2007 conclu dans la branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* autorise le transfert des droits acquis sur un CET de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

En revanche, la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit des modalités de transfert des droits en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe. Les modalités de transfert des droits sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le CET, à défaut par accord des parties.

S'agissant des modalités de liquidation du CET, seuls deux accords abordent le sujet à savoir la branche de la *mutualité (Orne)* (déblocage des droits possible sous condition de seuil et déblocage total ou partiel prévu sans condition de seuil dans des situations limitativement énumérées) et la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (clôture du CET par anticipation en cas de rupture du contrat de travail avec le versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis dans le CET, en temps et en argent ; l'indemnité est calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement).

VI.7. LE REPOS DOMINICAL

Comme en 2006, le thème du repos dominical a été au centre de l'actualité en 2007. Après un premier rapport rendu en février 2007, le Conseil économique et social a en particulier poursuivi ses travaux et fourni de nouvelles analyses et propositions à la fin de l'année. Le travail du dimanche a également été au cœur des travaux de la Commission pour la libération de la croissance, présidée par Jacques Attali, dont les propositions ont été rendues publiques en février 2008.

VI.7.1. 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 2007 est plus proche de celui de 2005 que de celui de 2006 qui avait en effet été marqué par la signature de plusieurs accords sur la base de l'article L. 221-17 du Code du travail (ancien) devenu article L. 3132-29 du Code du travail (nouveau) (arrêtés de fermeture). Ces accords visaient à permettre, suite à la signature d'un accord national, l'ouverture des salons de coiffure les 24 et 31 décembre 2006. Aucun accord n'a été enregistré en 2007 sur ce sujet. Aux côtés de deux accords interprofessionnels locaux relatifs au travail le dimanche sur le site de la zone commerciale Plan de campagne dans les Bouches-du-Rhône, sept accords abordent ou traitent spécifiquement du repos dominical.

La négociation sur le repos dominical en 2007 a rappelé en particulier l'importance de la négociation en matière de contreparties accordées aux salariés et le rôle de la concertation locale dans la mise en œuvre des dérogations.

VI.7.2. Les contreparties accordées aux salariés

Les contreparties accordées en cas de travail le dimanche ne sont que rarement fixées par des dispositions du Code du travail. Seuls les articles L. 221-5-1 (ancien) devenu L. 3132-16 (nouveau) portant sur les équipes de suppléance de fin de semaine dans l'industrie et L. 221-19 (ancien) devenu L. 3132-26 (nouveau) portant sur les dérogations accordées par les maires fixent la nature et le niveau de ces contreparties.

Ces contreparties font généralement l'objet de dispositions conventionnelles.

Ainsi, trois des accords signés en 2007 sont des avenants à des conventions collectives ou accords nationaux et portent sur les conditions de mise en œuvre du travail le dimanche, en particulier les contreparties accordées aux salariés. Tous prévoient des contreparties en terme de majoration salariale :

- dans la branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*, le personnel salarié relevant du régime de la flotte classique bénéficie, en cas de repos hebdomadaire différé, d'une majoration spéciale et unique pour travail le dimanche de 50 % du salaire de base correspondant, sauf si ce travail du dimanche s'effectue à la demande de l'intéressé et avec l'accord de l'armement ;
- dans l'*industrie laitière*, les heures travaillées le dimanche sont majorées de 80 %, cette majoration étant établie sur le salaire réel de base brut du salarié ; pour les *personnels des structures associatives cynégétiques*, outre le repos légal hebdomadaire, le travail le dimanche donne lieu, sur proposition du salarié, soit à un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué, soit au versement d'une indemnité compensatrice équivalente à la rémunération du temps de travail (100 %), l'accord précisant que le travail le dimanche doit rester exceptionnel et qu'il est soumis à autorisation.

Un accord régional dans les *industries du commerce et de la récupération*, ayant vocation à être élargi à l'ensemble du territoire, indique que les heures effectuées exceptionnellement les dimanches entre 6 h et 21 h, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour là, donnent lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif, cette majoration s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Un accord local relatif à la mise en œuvre des dérogations dans le secteur touristique de Saint-Malo intra-muros prévoit également des contreparties aux salariés travaillant le dimanche dans les commerces non alimentaires : majoration de 90 % sous forme de rémunération des heures effectuées du 1^{er} janvier 2008 au 30 juin 2008 et de 100 % à compter du 1^{er} juillet ; à la demande expresse du salarié, la majoration peut être remplacée par un repos compensateur cumulable dans la limite de cinq jours ; les périodes de prise de repos sont fixées d'un commun accord et doivent se situer en dehors de la période du 14 juillet au 31 août ; cette majoration s'applique sauf usage ou dispositions contractuelles ou législatives plus favorables.

VI.7.3. Les dimanches du maire et l'importance de la concertation locale

Deux accords locaux ont également trait aux modalités de mise en œuvre de dérogations accordées dans le cadre des “cinq dimanches du maire”.

Ces deux accords portent sur les conditions d'application de ces dérogations sur le territoire de la Communauté d'agglomération de Rennes pour les salariés des concessions, filiales et succursales de la branche des *services de l'automobile*. Ils limitent le nombre de dérogations à trois par an et/ou en déterminent les dates ou les modalités de fixation.

L'existence de ces accords renvoie aux difficultés d'application parfois rencontrées pour ces dérogations (compatibilité avec les arrêtés préfectoraux de fermeture, articulation des dérogations du maire et des dérogations préfectorales, caractère collectif des premières, devant nécessairement être octroyées par branche d'activité) et à la nécessité de favoriser aussi souvent que possible la concertation locale pour leur mise en œuvre.

Dans son rapport de février 2007, le Conseil économique et social a, du reste, proposé que la dérogation exceptionnelle des cinq dimanches soit désormais de droit et qu'elle soit individuelle, “chaque commerce pouvant choisir la date qui lui convient, à condition de déclarer les dates retenues à la préfecture, après consultation des partenaires sociaux notamment au niveau des compensations salariales”.

De manière plus générale, la négociation 2007 a révélé à nouveau l'importance que peut jouer la négociation locale dans la mise en œuvre des dérogations au repos dominical. Ainsi, l'accord local signé pour la mise en œuvre à Saint-Malo intra-muros des dérogations accordées en communes ou zones touristiques fixe :

- le nombre de dimanches susceptibles d'être travaillés pour les salariés des commerces non-alimentaires (au plus 28 dimanches par salarié),
- les contreparties accordées à ces salariés,
- les conditions d'emploi en cas de travail le dimanche (travail le dimanche proposé en priorité aux salariés en place, en particulier les salariés à temps partiel, volontariat des salariés),
- ainsi que les conditions d'articulation des dispositions de l'accord et de demandes de dérogation.

Cette négociation a également révélé les difficultés parfois rencontrées dans l'application de la législation, qu'il s'agisse de celle relative

aux dérogations du maire, de celle s'appliquant dans les zones ou communes touristiques ou de celle prévoyant la possibilité pour l'autorité préfectorale d'accorder une autorisation de déroger au repos dominical lorsque le repos simultané de tout le personnel est préjudiciable au public ou porte atteinte au fonctionnement normal de l'établissement.

VI.8. CONGÉS PAYÉS, JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET JOURS FÉRIÉS

En 2007, sur les 54 textes relatifs au temps de travail, quatre abordent le thème des congés payés, cinq traitent de la journée de solidarité et sept portent sur les jours fériés.

VI.8.1. Les congés payés, une place pour les dispositions conventionnelles plus favorables que la loi

Si le législateur prévoit un certain nombre de garanties en matière de congés payés (notamment droit à congé annuel de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit, pour une année complète, 30 jours ouvrables ; versement par l'employeur d'une indemnité de congé assurant au salarié un maintien de son salaire pendant sa période de congé annuel), il ouvre également aux partenaires sociaux la possibilité de définir un certain nombre de modalités pratiques du droit à congé adaptées aux besoins des entreprises du secteur.

Ainsi, la négociation collective a notamment la possibilité de définir :

- une période de référence différente de la période réglementaire allant du 1^{er} juin au 31 mai, cette possibilité ayant été introduite par la loi du 19 janvier 2000 afin d'assurer l'articulation entre les dispositifs d'annualisation du temps de travail mis en place dans l'entreprise et les conditions d'acquisition des congés ;
- les modalités de prise des congés et notamment leur fractionnement ;
- l'attribution de congés conventionnels supplémentaires.

Ainsi, pour l'année 2007, les accords suivants ont été conclus :

La branche la *mutualité (Orne)* précise que la période de référence pour l'acquisition des congés débute le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai. Elle prévoit par ailleurs que, sauf exception, les congés payés doivent être pris entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

La branche des *cabinets dentaires* traite la question de l'assimilation de certaines périodes (congé maternité-paternité, périodes militaires...) à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés payés.

La branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* prévoit que les salariés bénéficient de 35 jours calendaires par an. Sur ce nombre, sept jours calendaires peuvent être fractionnés par l'employeur en fonction des impératifs de l'exploitation sans que ce fractionnement ouvre droit à des jours de repos supplémentaires. Dans tous les cas, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Les congés payés sont pris à terre, sauf demande contraire de l'intéressé acceptée par l'employeur.

La branche *hospitalisation privée* prévoit l'attribution de jours de congé supplémentaires lorsque les congés annuels sont pris en dehors de la période normale : un jour entre trois et cinq jours pris en dehors de la période normale, deux jours supplémentaires pour six jours pris en dehors de la période normale et un jour ouvrable supplémentaire, outre les deux jours déjà mentionnés, pour chacune des périodes de six jours suivantes.

VI.8.2. Jours fériés : des modalités de négociation circonscrites aux branches concernées par le travail continu

L'article L. 222-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3133-1 du Code du travail (nouveau) fixe onze jours fériés :

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- Le 8 mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte : bien que devant être travaillé au titre la journée de solidarité, à défaut d'accord collectif prévoyant une autre date, il n'en conserve pas moins sa qualification de jour férié
- Le 14 juillet
- L'Assomption
- La Toussaint
- Le 11 novembre
- Le jour de Noël

Exclusivement en Alsace-Moselle : vendredi Saint et 26 décembre

Exclusivement dans les DOM : 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 1^{er} mai n'est pas obligatoire. Aussi, la négociation collective de branche relative à ce thème conduit généralement à deux grands types d'accords :

- le chômage d'autres jours fériés que le 1^{er} mai ;
- les modalités en cas de recours au travail d'un jour férié.

Pour l'année 2007, sept textes abordent ce thème. Ce nombre est en augmentation par rapport à 2006 (quatre textes).

Dans la catégorie des accords prévoyant le chômage de jours fériés autres que le 1^{er} mai, on peut citer pour l'année 2007 quatre textes :

La branche des *hôtels, cafés, restaurants* garantit, dans les établissements permanents ou ouverts plus de neuf mois, aux salariés comptant un an d'ancienneté dans la même entreprise, huit jours fériés par an en plus du 1^{er} mai, dont cinq garantis dès le 1^{er} avril 2007, deux jours à compter du 1^{er} juillet 2007, et un jour à compter du 1^{er} juillet 2008. Les cinq jours garantis sont chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même en cas de repos. Pour les trois autres jours, les modalités suivantes sont retenues :

- si le jour est chômé, la rémunération est maintenue,
- si l'activité nécessite la présence du salarié, un jour de compensation est accordé,
- si le jour férié coïncide avec un jour de repos, aucune compensation ni indemnisation n'est accordée.

Les salariés des établissements saisonniers ou sous contrats saisonniers dans les établissements permanents bénéficient, dès lors qu'ils justifient d'un an d'ancienneté dans un même établissement, des jours fériés selon les mêmes modalités que pour les permanents et au prorata de la durée du contrat de travail.

Ces jours peuvent être pris isolément ou en continu au cours de toute période de 12 mois définie par entreprise. Les cinq jours fériés garantis peuvent constituer une semaine de congés à la demande du salarié et avec accord de l'employeur.

La branche *hospitalisation privée* garantit quant à elle aux salariés le chômage de quatre jours fériés par an en plus du 1^{er} mai.

La branche des *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises* prévoit 11 jours fériés dont six chômés : Pâques, le 1^{er} mai, le 14 juillet, le 11 novembre, Noël, le 1^{er} janvier. Dans tous les cas où un jour férié est travaillé, le travail effectué ce jour donne droit au doublement du salaire et un repos d'une durée de 24 heures est attribué.

Dans le sens inverse, la branche *artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision* supprime le lundi de Pentecôte de la liste des jours fériés.

Dans la catégorie des accords prévoyant les modalités en cas de recours au travail d'un jour férié, trois traitent plus précisément de la question de la majoration de salaire les jours fériés :

- La branche *industrie laitière* rajoute le 8 mai à la liste des jours fériés ouvrant droit à une majoration de 100 % des heures travaillées ce jour là. La majoration est établie sur le salaire réel de base brut du salarié.
- La branche *personnels des structures associatives cynégétiques* précise que le travail des jours fériés doit rester exceptionnel et qu'il donne lieu, sur proposition du salarié, soit à un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué, soit au versement d'une indemnité compensatrice équivalente à la rémunération du temps travaillé.
- La branche des *industries et commerces de la récupération* prévoit que les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés entre 6 heures et 21 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour là, sont majorées de 100 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

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	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 104 heures complémentaires</i>	28/06/1988	08/02/2007	2007/11
CCNE	3278	Artistes interprètes télévision émissions (1734) <i>toiletage de la convention</i>	30/12/1992	29/01/2007	2007/40
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 49 temps de déplacement professionnel</i>	15/01/1981	13/02/2007	2007/16
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>n° 2 modification des articles 2.4 et 4.2.9</i>	12/07/2006	26/09/2007	2007/49
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 6 heures supplémentaires</i>	12/12/1978	30/10/2007	2007/47
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>portage salarial</i>	15/12/1987	15/11/2007	2008/1
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>n° 115 heures supplémentaires (rémunération)</i>	01/12/1977	26/10/2007	2007/51
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>développement de l'emploi des seniors</i>	09/04/1990	25/09/2007	2007/50
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 20 compte épargne temps</i>	12/07/2001	02/10/2007	2007/49
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>contingent heures supplémentaires</i>	18/12/1978	09/11/2007	2008/1
CCNE	3255	Dentaires cabinets (1619) <i>détermination de la durée du travail effectif</i>	17/01/1992	05/10/2007	2007/48
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>temps de travail des formateurs d & e</i>	10/06/1988	24/05/2007	2007/34
CCNE	3205100	Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543) <i>n° 1 modifications de la convention</i>	13/10/2005	09/01/2007	2007/23
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 36 durée du temps de travail</i>	13/07/1998	20/11/2007	2008/10

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>n° 3 à l'accord ARTT du 04/05/99</i>	25/11/1987	26/11/2007	2008/14
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>n° 1 à l'accord ARTT du 27/04/1999</i>	17/12/1987	07/09/2007	2007/43
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>avis interprétation n° 1 art 59-3 bis annexe</i>	18/04/2002	25/04/2007	2007/26
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 2 aménagement du temps de travail</i>	30/04/1997	05/02/2007	2007/10
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>n° 35 modifications diverses</i>	20/05/1955	05/04/2007	2007/21
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>n° 18 modification de l'article 60</i>	28/01/1992	03/05/2007	2007/27
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>n° 26 contingent heures supplémentaires</i>	16/06/1996	27/12/2007	2008/8
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 28 durée annuelle du travail</i>	21/02/2001	03/04/2007	2008/6
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>n° 1 accord du 02/04/2001 (flotte exploitée)</i> <i>n° 1 à l'accord du 10/01/2001 (flotte classique)</i>	28/10/1936	10/07/2007 10/07/2007	2007/35 2007/35
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>n° 63 heures supplémentaires</i>	12/04/1988	22/11/2007	2008/1
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>contingent heures supplémentaires</i> <i>travail de nuit (révision)</i>	01/03/1974	05/12/2007 27/12/2007	2008/1 2008/10
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 74 - emploi des salariés seniors</i>	22/10/1985	21/06/2007	2007/34
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>gestion emploi des seniors</i>	02/07/1980	30/11/2007	2008/5
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>travail de nuit, du dimanche, jours fériés</i>	06/12/1971	17/10/2007	2007/50
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>à l'acc ARTT (heures supplémentaires)</i>	18/12/1972	03/04/2007	2007/22

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	3328	Sport (2511) <i>n° 9 modalités travail à temps partiel</i> <i>n° 16 modulation du temps de travail</i>	07/07/2005	01/06/2007 05/07/2007	2007/37 2007/37
CCNE	3340	Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>femmes enceintes travaillant de nuit (article 12)</i>	06/06/1996	03/07/2007	2007/51
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	08/06/1972	11/10/2007	2007/50
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 25 journée de solidarité</i> <i>n° 27 heures supplémentaires</i> <i>n° 28 valeur du point</i>	05/07/1995	17/04/2007 04/12/2007 04/12/2007	2007/19 2008/8 2008/8
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>n° 2 modulation temps de travail</i> <i>n° 5 salaires (valeur du point)</i>	31/01/2006	17/04/2007 17/04/2007	2007/20 2007/19
CCN	3220	Centres de gestion agréés (1237) <i>actualisation de la convention</i>	17/01/1983	26/01/2007	2007/27
CCN	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2507) <i>n° 3 modifications d'articles de la CC</i>	30/06/2005	02/10/2007	2007/45
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>01-2007 compte épargne temps</i>	26/08/1965	12/01/2007	2007/21
APNE		Cinéma doublage artistes interprètes <i>travail de nuit (article 10)</i>	03/08/2006	10/05/2007	2006/35 2007/33
APNE	3320	Enseignement privé sous contrat équivalences nuit	31/01/2007		2007/11
APNE	3198	Sanitaire médico-social travail de nuit 2002-01 <i>n° 1 - modification de l'accord</i>	17/04/2002	19/04/2007	2003/36 2007/43
APNE	3198	Sanitaire social médico-social ARTT <i>n° 1 modulation et compte épargne temps</i>	01/04/1999	19/03/2007	1999/22 2007/30
APN		Electricités gazières industries travail de nuit	05/07/2007		2007/37

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
		NIVEAU RÉGIONAL			
AIR		Plan de campagne ouverture dominicale PACA <i>modalités d'application</i>	24/01/2007		2007/41
				19/07/2007	2007/41
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFD		Mutualité Orne (2128) <i>n° 1 à l'accord compte épargne temps modulation du temps de travail modulation - laboratoire de prothèse</i>		28/03/2007 29/08/2007 29/08/2007	2007/24 2007/43 2007/43
AIFC		Automobile services Rennes (1090) <i>travail du dimanche 2007 n° 1 à l'accord travail du dimanche 2007</i>		16/01/2007 13/09/2007	2007/15 2007/45
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>n° 26 travail de nuit</i>		16/02/2007	2007/40
APC		Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche	26/12/2007		2008/8

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

VII. 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)³⁾,
- 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.

VII.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

VII.1.1. La prévoyance s'inscrit comme un thème stable du dialogue social

Les accords étendus en 2007 inscrivent dans la continuité du dialogue social le thème des retraites complémentaires et de la prévoyance qui représente comme en 2006, celui de la maladie étant comptabilisé à part, le quatrième thème de négociation.

VII.1.1.1. Chiffres et nature des garanties confirment cette stabilité

Les chiffres

En 2007, 77 accords ont été conclus, portant essentiellement sur la prévoyance complémentaire.

3) AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres, ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire. Le bilan de cette négociation est présenté dans la partie 2 "Négociation interprofessionnelle"

- La création de nouveaux régimes ou leur extension à d'autres catégories se poursuit

Un nouveau régime collectif de complémentaire santé a été créé au niveau national : en effet, l'accord du 5 juillet 2007 instaure un régime de mutuelle complémentaire santé dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises d'architecture*. Au niveau régional, un régime de prévoyance obligatoire a été institué (accord du 13 février 2007 conclu dans le cadre de la convention collective régionale du *personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique dans la région parisienne*).

Au niveau départemental, on relève la création de plusieurs régimes de prévoyance dans le secteur de la métallurgie (avenant du 26 septembre 2007 dans le cadre de la convention collective *métallurgie Corrèze* ; avenant du 25 septembre 2007 dans le cadre de la convention collective *métallurgie Calvados* ; avenant du 13 juillet 2007 dans le cadre de la convention collective *métallurgie du Loiret*) 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. À titre d'exemple, l'ajout d'une garantie frais d'obsèques dans la convention collective nationale du *golf*.

- Quelques accords ont porté sur le réexamen de la désignation de l'organisme assureur.

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 garanties santé se mettent lentement en place avec des différences quant au niveau de garanties offertes.

En l'état du droit, le Code du travail a prévu une obligation annuelle d'engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, lorsque les

salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise : 3^e alinéa de l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu article L. 2242-11 du Code du travail (nouveau).

En outre, l'article L. 133-5 14^o du Code du travail (ancien) devenu article L. 2261-22 du Code du travail (nouveau), issu de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 mettant en place la couverture médicale universelle, 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".

VII.1.1.2. 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.

VII.1.2. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

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 négociées dans le cadre d'entreprises ou de branches professionnelles.

Dans le cadre de branches professionnelles, ils 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 de 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 dernier 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.

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, notamment lorsque cette mutualisation peut être difficilement assurée 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'échelles 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 professionnelle, 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 entreprises.

VII.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 et un avis sur la légalité de ces accords est, le cas échéant, rendu par les services de la Direction de la sécurité sociale à la Direction générale

du travail dans le cadre de la procédure d'extension des accords modifiant une convention collective.

Cette procédure consultative a permis, au fil des années, de dégager des interprétations qui sont en général largement partagées.

Egalité 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. 122-45 du Code du travail (ancien) devenu article L. 1132-1 du Code du travail (nouveau), 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. Il conviendrait par conséquent, au sein des accords, de ne 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".

Il conviendrait par conséquent, au sein des accords prévoyant le versement d'une "garantie double effet", de ne 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 26^e anniversaire de l'enfant à charge qui poursuit des études).

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.

D'autre part, 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 par renvoi au deuxième alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail (ancien) devenu article L. 2253-2 du Code du travail (nouveau) par 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.

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 n° 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 n° 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.

À noter que le 11 janvier 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel qui 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 septième jour d'arrêt et non plus à compter du onzième jour.

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2007

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, réparation	DEC		INC	INV				
Aide à domicile	DEC	RCE	INC	INV				
Agroalimentaires, industries								
Alimentation, gérants succursales	DEC		INC					
Ameublement, fabrication	DEC	RCE	INC	INV				
Ameublement, négoce, non cadres, prévoyance	DEC	RCE	INC	INV				
Assainissement et maintenance industrielle	DEC		INC	INV				
Laboratoires d'analyses médicales	DEC		INC	INV				
Animation socioculturelle	DEC		INC	INV				
Architecture (entreprises)	DEC		INC	INV	MAL			
Artistiques, culturelles entreprises	DEC			INV			DAR	
Artistes interprètes de télévision	DEC		INC		MAL			
Assistants maternels du particulier employeur			INC	INV				
Assistance, sociétés	DEC		INC	INV	MAL			
Assurance, sociétés	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Audio-visuel, électronique, équipement ménager	DEC	RCE	INC	INV				
Service de l'automobile	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
Cabinets d'expertise en automobile	DEC	RCE	INC	INV				DEP
Avocats, personnels des cabinets	DEC		INC	INV			DAR	DEP

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Avocats, salariés	DEC		INC	INV			DAR	
Avoués près Cours d'Appel							DAR	
Banques	DEC			INV	MAL			
Banques populaires	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Bâtiment Travaux Publics	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
Bâtiment Travaux Publics, ETAM, prévoyance	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Bâtiment Travaux Publics, ouvriers, Prévoyance	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
Bâtiment Travaux Publics Protection sociale professionnelle, gestion								
Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RCE	INC	INV				
Biscottes, biscuiterie, chocolateries, industries			INC					
Boissons, entrepositaires, grossistes	DEC	RCE	INC	INV		IAC		
Bois d'œuvre produits dérivés, négoce	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
Boucherie charcuterie, commerce détail	DEC		INC	INV			DAR	
Boucherie, boucherie charcuterie, triperie	DEC	RCE	INC				DAR	
Boulangerie, pâtisserie, entreprise artisanale	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Boulangerie pâtisserie industrielle	DEC	RCE	INC	INV				
Bourse	DEC	RCE	INC	INV				
Bricolage	DEC	RCE	INC	INV				
Cancer, centres de lutte	DEC			INV				
Carrières, matériaux, industries, ETAM	DEC		INC	INV				
Carrières, matériaux, industries, ouvriers	DEC		INC	INV				
Casinos	DEC		INC	INV				
Centres de gestion agréés	DEC	RCE	INC	INV				
Céramique d'art	DEC		INC					
Céramiques industries	DEC		INC					

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Charbon, importation, commerce gros, ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Charbon, importation maritime, ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Charcuterie, commerce détail	DEC		INC	INV				
Charcuterie industrielle	DEC	RCE	INC	INV				
Chaussure, artisans maîtres	DEC	RCE	INC	INV				
Industrie de la chaussure			INC				DAR	
Ciments, industries, ETAM								
Cinéma, distribution, ouvriers, employés	DEC		INC					
Cinéma, exploitation	DEC		INC	INV				
Cinéma, laboratoires	DEC		INC	INV			DAR	
Coiffure	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Commissaires priseurs	DEC	RCE	INC	INV				DEP
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire			INC	INV				
Combustibles solides, liquides, gazeux, négoce					MAL			
Confiserie chocolaterie biscuiterie, détail	DEC		INC				DAR	
Conseils juridiques et fiscaux	DEC		INC	INV				
Conserve, industrie			INC					
Convalescence, régime repos, retraite					MAL			
Courtage réassurance	DEC		INC	INV				
Crédit immobilier	DEC	RCE	INC	INV				
Cynégétiques structures associatives personnels	DEC		INC	INV				
Cuirs et peaux, industries			INC				DAR	
Cabinets dentaires (CNFD-FOFTA)	DEC	RCE	INC	INV				
Laboratoires de prothèse dentaire	DEC	RCE	INC	INV				
Activités du déchet						IAC		
Eaux, boissons rafraîchissantes, bières, production	DEC	RCE	INC	INV				
Eaux boissons sans alcool production				Supp INV				

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Edition	DEC		INC	INV				
Education populaire	DEC		INC	INV				
Enseignement privé hors contrat	DEC	RCE	INC	INV				
Enseignement privé secondaire hors contrat			INC					
Enseignement privé catholique								
Esthétique parfumerie, détail	DEC	RCE	INC	INV				
Etudes techniques, bureaux	DEC	RCE	INC	INV				
Expansion économique, organismes, cadres	DEC							
Entreprises de courtage et de commerce intra-communautaire	DEC	RCE	INC	INV				
Cabinets d'experts-comptables	DEC		INC	INV				
Fleuriste, commerce	DEC	RCE	INC					
Fleuristes animaux familiers	DEC	RCE	INC	INV				
Formation, organismes	DEC	RCE	INC	INV				
Foyers de jeunes travailleurs	DEC		INC	INV	MAL			
Frigorifiques, exploitations	DEC							
Fruits légumes, épicerie, commerce détail	DEC	RCE	INC				DAR	
Fruits légumes, expédition, exportation	DEC		INC				DAR	
Ganterie de peau								
Gardiens concierges			INC					
Géomètres, experts fonciers	DEC		INC					
Golf	DEC + obs	INC	INV	MAL				
Habillement, commerce succursales			INC				DAR	
Habillement industries	DEC	RCE			MAL			
Habillement industrie et de la bretelle-ceinture	DEC	RCE	INC	INV				
Habitat, protection, PACT, ARIM	DEC	RCE	INC	INV				
HLM, sociétés anonymes et fondations			INC					
Horlogerie bijouterie, commerce détail	DEC		INC	INV				
Hôtels, cafés, restaurants	DEC	REC	INC	INV				

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Hospitalisation but lucratif, FIEHP			INC	INV				
Hospitalisation but non lucratif	DEC	RCE	INC	INV				
Hospitalisation privée	DEC	RCE	INC	INV				
Hôtellerie de plein air	DEC							
Huissiers de justice	DEC	RCE	INC	INV				
Immobilier	DEC		INC	INV	MAL			
Imprimerie graphiques, industries	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Imprimeries de laueur	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Industries du cartonnage	DEC	RCE		INV				
Industries Laitières	DEC	RCE	INC	INV				
Intermittents techniques de la production de programmes de télévision	DEC		INC	INV				
Intermittents spectacles régime prévoyance	DEC	RCE		INV				
Jardineries, graineteries	DEC	RCE	INC	INV				
Jeux jouets, industrie	DEC	RCE	INC	INV				
Journalistes	DEC							
Journalistes pigistes, prévoyance	DEC		INC	INV				
Lin, rouissage, teillage					MAL		DAR	
Maisons d'étudiants	DEC	RCE	INC	INV				
Maisons familiales, retraite prévoyance	DEC		INC	INV				
Manutention portuaire	DEC		INC	INV				
Maroquinerie			INC				DAR	
Mareyeurs-expéditeurs	DEC	RCE	INC	INV				
Médecine du travail, services interentreprises			INC					
Médicaux, cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
Métallurgie (CCN)	DEC		INC	INV	MAL			
Métallurgie Midi-Pyrénées	DEC							
Métallurgie Aisne	DEC							
Métallurgie Bas Rhin	DEC							
Métallurgie Gard et Lozère	DEC							

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Métallurgie Loir et Cher	DEC	RCE						
Métallurgie Nièvre	DEC							
Métallurgie Yonne	DEC							
Métreurs vérificateurs, construction	DEC		INC					
Meunerie	DEC + obs	INC	INV					
Missions locales PAIO	DEC	RCE	INC	INV				
œufs conditionnement commercialisation transformation	DEC	RCE	INC	INV		INAP		
Organismes mutualistes	DEC		INC	INV				
Notariat	DEC				MAL			
Papeterie fourniture de bureau, commerce de détail	DEC	RCE	INC	INV				
Papeterie, fabrique articles			INC				DAR	
Papiers cartons, commerce de gros, cadres							DAR	
Parc de loisirs	DEC	RCE	INC	INV				
Enseignement catholique prévoyance cadre IDF <i>* invalidité du conjoint</i> <i>** garantie pour enfant handicapé et congé parental</i>	DEC + obs	RCE	INC	INV*	**			
Enseignement catholique prévoyance non cadre IDF <i>* invalidité du conjoint</i> <i>** garantie pour enfant handicapé et congé parental</i>	DEC + obs	RCE	INC	INV*	**			
Espaces de loisirs, d'attraction culturels			INC					
Pâtisserie	DEC	RCE	INC				DAR	
Pharmaceutique, industrie	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Pharmaceutiques, 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	
Prestataires de service du secteur tertiaire	DEC	RCE	INC	INV				

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Prothésistes dentaires	DEC		INC	INV				
Pompes funèbres								
Ports autonomes			INC					
Presse information spécialisée, cadres, ETAM								
Prévention, sécurité	DEC	RCE	INC	INV				
Propreté, entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
Psychiatriques, établissements non lucratifs	DEC		INC	INV	MAL			
Publicité directe, logistique			INC	INV			DAR	
Récupération	DEC			INV				
Restauration rapide	DEC	RCE						
Restauration et collectivité	DEC			INV				
Retraite complémentaire, institutions	DEC		INC					
Salariés du particulier employeur	DEC		INC	INV	MAL			
Salariés des caisses ORGANIC					MAL			
Sanitaires, sociaux, secteurs (FFESCPE, SNAME, SISMES)	DEC	RCE	INC	INV				
Sécurité sociale, organismes	DEC	RCE		INV				
Sociaux, centres socioculturels							DAR	
Sports, loisirs, articles, équipement, commerce	DEC	RCE	INC	INV				
Sucreries distilleries			INC	INV				
Industrie textile			INC				DAR	
Téléphériques	DEC	RCE		INV			DAR	
Textiles artificiels et synthétiques			INC				DAR	
Thermalisme	DEC		INC	INV				
Tourisme social et familial	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Tracteurs, matériel agricole, réparation, commerce	DEC		INC	INV				
Transports de fonds et valeurs	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
Transports publics urbains	DEC					IAC		
Transports routiers			INC			IAC		

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Travail aérien, personnel navigant technique	DEC			INV				
Travail temporaire, salariés temporaires, prévoyance	DEC	RCE	INC	INV				
Travaux publics, ingénieurs, cadres	DEC	RCE	INC					
Tuiles et briques, industries	DEC							
UNACSS, coordination soins santé	DEC	RCE	INC	INV				
UNEDIC, ASSEDIC	DEC	RCE	INC	INV				
Vétérinaires		RCE	INC	INV				
Viande, industrie, commerce gros						IAC		
Vins, cidres, jus de fruits, industrie, commerce							DAR	
Vins et Champagne	DEC	RCE		INV	MAL			
Voies ferrées d'intérêt local, ouvriers						IAC		
Chaînes thématiques	DEC	REC	INC	INV				
Manutention ferroviaire et travaux connexes	DEC							
Régies de quartier	DEC							
Manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne)	DEC							
Métallurgie Calvados	DEC							
Métallurgie Corrèze	DEC							
Métallurgie Haut Rhin	DEC							
Métallurgie Loiret	DEC							
Métallurgie Vaucluse	DEC							

Source : ministère de la Santé et des Solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

VIII.1. La problématique des seniors

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, est peu décliné par des accords de branche reprenant son intitulé en 2007. Seuls trois accords font, dans leur titre, explicitement référence au terme de seniors.

Cette faiblesse doit être relativisée dans la mesure où des dispositions favorables au maintien 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, et surtout dans la négociation des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. La meilleure prise en compte des salariés âgés peut également se retrouver dans des accords portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les chapitres de ces accords concernant le maintien en emploi des seniors reposent sur le développement d'une politique active de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : précisions apportées au contenu de l'entretien de deuxième partie de carrière, facilitation de l'accès aux bilans de compétences, priorité d'utilisation du droit individuel à la formation et de la période de professionnalisation, valorisation et professionnalisation des activités de tutorat, aménagement du temps de travail en recourant par exemple au temps partiel.

En ce qui concerne le recrutement, ces accords affirment que l'âge ne doit être ni un critère d'embauche, ni un frein à la mobilité. Les contrats de professionnalisation sont considérés comme des moyens efficaces pour favoriser la réinsertion de salariés âgés.

Ces accords prévoient également des mesures pour favoriser le reclassement de salariés dont le maintien sur certains postes, en particulier en raison d'une incapacité constatée par le médecin du travail, n'est pas possible. Des mesures compensatoires à une éventuelle baisse de rémunération sont prévues. Des actions de prévention des risques professionnels sont prévues et font l'objet d'un suivi de la part du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

VIII.2. Le chômage partiel

Il convient de rappeler que l'accord national interprofessionnel de 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel ne couvre pas toutes les branches d'activités. Certaines branches d'activité ont préféré

conclure leur propre accord d'indemnisation du chômage partiel, telle que la branche des *industries chimiques*. Un texte a donc été signé le 6 juin 2007, prorogeant les dispositions de l'accord du 11 juin 1997, jusqu'au 30 juin 2012.

Ce texte indique que le niveau de la rémunération maintenue en cas de chômage partiel ou total correspond à 75 % du salaire antérieur brut. Pour mémoire, l'accord national interprofessionnel de 1968, prévoit un maintien de 50 % de la rémunération horaire brute.

L'accord du 11 juin 1997 a été prorogé jusqu'au 30 juin 2012, dans les mêmes termes.

Cet accord a été agréé par le ministère chargé de l'Emploi le 1^{er} octobre 2007.

VIII.3. Le chômage partiel retraite complémentaire

Afin de ne pas pénaliser les salariés en chômage partiel pour leur cotisation à une retraite complémentaire, les partenaires sociaux ont conclu un accord, permettant l'attribution de points de retraite en cas de chômage partiel.

IX. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

IX.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, 147 accords de branches ont été conclus en 2007.

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.).

IX.2. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

IX.2.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre I du Code du travail (ancien) devenu le livre II sixième partie du Code du travail (nouveau).

L'article L. 115-1 du Code du travail (ancien) devenu articles L. 6211-1 et L. 6211-2 du Code du travail (nouveau) prévoit 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).

Vingt-trois 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,

- 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, le livret d'accueil, 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.

IX.2.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L. 934-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-6 du Code du travail (nouveau) 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.

Dix-neuf accords s'inscrivent dans cette perspective. Les priorités de la formation portent sur :

- certaines entreprises : les TPE,
- certaines catégories de personnel : réduction des inégalités d'accès à la formation des femmes par rapport aux hommes, seniors, handicapés, travailleurs de nuit, intérimaires, saisonniers,
- des publics particuliers : formation continue des chauffeurs routiers, aides dentaires, personnel des réseaux commerciaux des sociétés d'assurance, convoyeurs de fonds, personnel chargé de la protection des personnes et des biens dans le cadre du transport public de voyageurs.

IX.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.

Dix-neuf 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 CPNE, 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.

IX.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-neuf 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, jurys d'examens, création d'une sous-commission spécialisée au sein de la CPNE, modalités d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- la création de nouveaux certificats. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle de manager d'équipe (*négoce du bois d'œuvre et produits dérivés*), de traiteur organisateur de réceptions (*charcuterie de détail*), de conducteurs de machines (*activités de production d'eaux embouteillées, de boissons rafraîchissantes et de bières*), d'horloger rhabilleur (*horlogerie*). Il convient par ailleurs de faire mention de l'harmonisation de CQP communs à différentes branches des industries alimentaires,
- la reconnaissance et le classement des certificats de qualification professionnelle dans la classification professionnelle,
- l'instauration de forfaits particuliers de prise en charge des certificats de qualification professionnelle dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

IX.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 faites 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.

Onze accords ont traité ce thème en 2007. 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 et de respect de la diversité.

IX.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.

Vingt-deux accords ont traité de ces questions en 2007. La majorité des accords concernent toutefois la VAE.

IX.2.7. Le financement de la formation professionnelle continue

L'article L. 951-1 du Code du travail (ancien) devenu articles L. 6331-9 et L. 6331-14 du Code du travail (nouveau) prévoit 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 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne, enfin, les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Trente-huit 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. 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, le cas échéant, détermination des enveloppes financières affectées aux différents dispositifs de la formation professionnelle continue et des conditions de leur utilisation ;
- Règles de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation, du tutorat, de la VAE ou du DIF ;
- Affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

IX.2.8. Le plan de formation

L'article L. 930-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6312-1 du Code du travail (nouveau) 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. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-2 du Code du travail (nouveau)) ;
- 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. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-3 du Code du travail (nouveau)). 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. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-4 du Code du travail (nouveau)) ;
- 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. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-6 du Code du travail (nouveau)).

Quatorze 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.

IX.2.9. Le contrat de professionnalisation

Les articles L. 981-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail (nouveau) prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

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.

Trente-six 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 ;
- La rémunération des titulaires du contrat, variable en fonction de l'âge et de la formation suivie ;

- La durée de la formation ;
- Le financement de la formation et les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA.

IX.2.10. Le droit individuel à la formation (DIF)

L'article L. 930-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6312-1 du Code du travail (nouveau) dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L. 933-1 à L. 933-6 du Code du travail (ancien) devenus L. 6323-1 à L. 6323-20 du Code du travail (nouveau) 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).

Trente-six 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.

IX.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.

29 accords ont été conclus en 2007 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- Le public visé et, dans certains cas, la détermination de publics prioritaires (les seniors) ;
- 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 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 ;
- Le rôle de la CPNEFP dans la détermination des formations éligibles et des barèmes de prise en charge par les OPCA.

IX.2.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes de l'article L. 931-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6322-1 du Code du travail (nouveau), 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 (trois accords) dont un reprend les dispositions prévues en la matière par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il convient de faire mention de l'accord du 26 février 2007, conclu dans le secteur de l'habitat social, qui prévoit des dispositions particulières de financement du congé de formation économique, sociale et syndicale et de l'accord interbranches du 6 juillet 2007, relatif aux modalités d'accès au congé de formation des intermittents du spectacle, plus favorables que celles prévues par la loi.

IX.2.13. Le tutorat

L'article L. 981-3 du Code du travail (ancien) devenu D. 6325-6 du Code du travail (nouveau) 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. 981-8 du Code du travail (ancien) devenu D. 6324-2 et suivants du Code du travail (nouveau) précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Quatorze accords ont porté sur le tutorat. Ils portent sur les points suivants :

- Le développement de la fonction tutorale : charte ou guide de la fonction tutorale, 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 qui, dans certains accords, est obligatoire ;
- 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	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>n° 1 à l'accord du 06/10/2004</i>	14/01/1986	31/01/2007	2007/10
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 101 DIF et professionnalisation n° 112 financement du DIF CDD</i>	28/06/1988	08/02/2007 13/12/2007	2007/11 2008/1
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>CPNEFP assistants maternels</i>	01/07/2004	16/04/2007	2007/23
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>n° 35 emploi et formation</i>	26/11/1992	25/09/2007	2007/49
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 1 - accord professionnalisation du 30/06/2004 n° 1 à l'accord du 27/06/2000 formation professionnelle des jeunes</i>	15/01/1981	12/04/2007 25/09/2007 27/11/2007	2007/24 2007/46 2008/10
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>création CQP manager d'équipe n° 3 à l'accord classification du 17/12/1996 création CQP responsable centre de profit n° 3 à l'accord FIMO/FCOS du 11/01/2001 n° 4 sur les classifications</i>	17/12/1996	21/02/2007 21/02/2007 20/06/2007 20/06/2007 20/06/2007	2007/16 2007/16 2007/43 2007/43 2007/43
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>formation professionnelle</i>	13/03/1969	12/12/2007	2008/8
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>n° 90 formation professionnelle (modifications)</i>	19/03/1976	12/12/2007	2008/3
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>portage salarial</i>	15/12/1987	15/11/2007	2008/1
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>décision de la CPNE sur l'apprentissage financement des CFA</i>	06/07/1989	15/03/2007 15/03/2007	2007/18 2007/18

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 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	3133	Charcuterie de détail (953) <i>n° 112 et décision d'agrément</i>	01/12/1977	04/04/2007	2007/20
CCNE	3120	Chaussures commerce détail succursales employés (468) <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	02/07/1968	19/06/2007	2007/36
CCNE	3064	Chaux industrie cadres (1119) <i>création d'une CPNEFP</i>	27/04/1981	04/10/2007	2008/5
CCNE	3064	Chaux industrie etdam (1178) <i>création d'une CPNEFP</i>	01/03/1982	04/10/2007	2008/5
CCNE	3064	Chaux industrie ouvriers (1177) <i>création d'une CPNEFP</i>	01/03/1982	04/10/2007	2008/5
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>diversité dans l'entreprise</i>	30/12/1952	20/07/2007	2007/43
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>n° 4 à l'annexe II classification</i>	01/01/1984	27/06/2007	2007/32
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 22 formation professionnelle</i>	11/05/2000	25/10/2007	2008/2
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>actualisation annexe 3 (contrat apprentissage) développement formation professionnelle</i>	18/12/1978	23/02/2007 24/09/2007	2007/14 2007/43
CCNE	3255	Dentaires cabinets (1619) <i>modification de l'annexe 1 - classification titre III annexe I - emplois d'aide dentaire</i>	17/01/1992	06/07/2007 05/10/2007	2007/34 2007/48
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>n° 1 - accord formation professionnelle 15/11/2005 n° 5 - accord formation chauffeurs du 16/02/2000</i>	21/11/1988	12/06/2007 12/06/2007	2007/30 2007/30
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>n° 1 à l'accord du 30/04/2002 CQP annexe positionnement des CQP</i>	24/05/1988	09/02/2007 03/07/2007	2007/20 2007/50
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>n° 1 à l'accord formation du 04/12/2006</i>	21/06/1999	02/07/2007	2007/39
CCNE	3042	équipements Thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>mise en place de CQP</i>	03/05/1983	06/07/2007	2007/33

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	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>désignation de l'OPCA formation professionnelle</i>	09/12/1974	05/04/2007 05/04/2007	2007/20 2007/20
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>n° 1 accord formation professionnelle (28/04/2005)</i>	10/07/1956	06/06/2007	2007/27
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>n° 1 à l'accord CPNEFP du 25/09/1997</i>	21/01/1997	30/09/2007	2007/46
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>n° 83 formation professionnelle au long de la vie</i>	15/04/1988	26/09/2007	2008/3
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>élargissement de la CPNEFP</i>	17/12/1985	18/04/2007	2007/31
CCNE	3205100	Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543) <i>n° 1 modifications de la convention n° 2 formation professionnelle</i>	13/10/2005	09/01/2007 27/09/2007	2007/23 2007/49
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>n° 1 à l'ACC formation professionnelle du 20/09/05</i>	20/09/2005	04/09/2007	2007/43
CCNE	3190	Hlm sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>n° 1 à l'accord formation professionnelle développement politique formation professionnelle</i>	27/04/2000	14/02/2007 26/02/2007	2007/18 2007/18
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>heures de formation en établissements de CQP</i>	17/12/1979	22/02/2007	2007/14
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>n° 1 à l'av n° 13 formation professionnelle</i>	17/12/1987	27/02/2007	2007/16
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>à l'avenant n° 3 à l'accord du 19/12/1994 - FORCO</i>	18/12/1952	22/05/2007	2007/34
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>modifications accord formation prof. du 12/10/2004</i>	29/05/1956	26/07/2007	2007/40
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>observatoire prospectif des métiers</i>	03/12/1993	03/10/2007	2008/12

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	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>n° 29 contrat de professionnalisation</i>	25/01/1991	27/09/2007	2007/52
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>n° 11 formation professionnelle (modifications)</i>	27/10/1987	14/03/2007	2007/44
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) <i>n° 1 à l'accord du 06/07/2005</i> <i>n° 2 à l'accord formation du 06/07/2005</i>	31/12/1993	12/09/2007 14/11/2007	2007/52 2008/9
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>fonction tutorale</i>	21/03/1972	17/10/2007	2008/2
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>fonction tutorale</i>	17/11/1969	17/10/2007	2008/2
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>fonction tutorale</i>	17/06/1965	17/10/2007	2008/2
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>n° 11 formation professionnelle</i>	16/04/1993	10/01/2007	2007/12
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>certificats de qualification professionnelle</i>	31/01/2000	20/06/2007	2007/30
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	10/05/1999	15/03/2007	2007/31
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>n° 2 à l'accord CPNEFP du 01/12/1998</i>	02/06/1986	08/02/2007	2007/22
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>sur l'apprentissage</i> <i>modification de l'accord du 24/09/2004</i>	06/04/1956	26/01/2007 05/12/2007	2007/11 2008/1
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>certificats qualification professionnelle</i>	03/12/1997	19/09/2007	2007/44
CCNE	3150	Photographie professions (2162) <i>développement du dialogue social</i> <i>formation professionnelle</i>	31/03/2000	12/06/2007 03/09/2007	2007/46 2007/40
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>n° 57 formation contrats professionnalisation</i> <i>n° 59 cotisations forfaitaire (OPCAD DISTRIFAF)</i>	12/04/1988	09/01/2007 05/03/2007	2007/8 2007/15
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>travail de nuit (révision)</i>	01/03/1974	27/12/2007	2008/10

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	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>champ d'application- formation professionnelle</i>	13/08/1999	31/01/2007	2007/15
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 74 - emploi des salariés seniors n° 76 emploi des personnes handicapées</i>	22/10/1985	21/06/2007 31/10/2007	2007/34 2008/9
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>gestion emploi des séniors</i>	02/07/1980	30/11/2007	2008/5
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>n° 9 formation professionnelle, classification</i>	09/12/1993	18/07/2007	2007/36
CCNE	3218	Sociaux socio-culturels centres (1261) <i>n° 01-07 formation professionnelle</i>	04/06/1983	26/09/2007	2007/46
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 12 annexe 1 CQP (animateur tir à l'arc) n° 13 CQP animateur des activités gymniques n° 14 CQP animateur de savate n° 15 CQP guide de véhicules terrestres motorisés n° 7 création d'une sous commission CQP n° 20 portant sur les avenants 12, 14 et 15 CQP n° 21 sous commission CQP n° 22 modifications av n° 14 cqp animateur savate n° 23 modifications art 12.8 de la convention</i>	07/07/2005	05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 10/12/2007	2007/37 2007/37 2007/37 2007/37 2007/37 2007/37 2007/45 2007/45 2008/8 2008/12
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>rémunération et positionnement des apprentis n° 3 à l'accord formation professionnelle du 24/09/04</i>	26/04/2000	23/02/2007 14/12/2007	2007/17 2008/3
CCNE	3122	Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454) <i>n° 34 formation professionnelle</i>	15/05/1968	30/03/2007	2007/37
CCNE	3042	Thermiques équipements OETAM (998) <i>mise en place de CQP</i>	07/02/1979	06/07/2007	2007/33
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>n° 2 à l'accord du 29/06/04 gestion formation professionnelle</i>	10/12/1985	02/10/2007	2008/9

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	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>à l'accord formation professionnelle du 31/03/2005 annexe IX sécurité des personnes et des biens</i>	11/04/1986	17/04/2007 17/04/2007	2007/27 2007/27
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>formation professionnelle</i>	03/11/1994	26/02/2007	2007/13
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	08/06/1972	11/10/2007	2007/50
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>annexe 1 à l'accord formation professionnelle du 12/05/05</i>	13/02/1969	18/12/2007	2008/5
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	13/11/1967	22/06/2007	2007/48
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	27/03/1972	22/06/2007	2007/48
CCN	3220	Centres de gestion agréés (1237) <i>actualisation de la convention</i>	17/01/1983	26/01/2007	2007/27
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>égalité professionnelle</i>	29/06/1987	21/03/2007	2007/17
CCN	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2507) <i>n° 3 modifications d'articles de la CC</i>	30/06/2005	02/10/2007	2007/45
CCN	3026	Sucrierie distillerie (1436) <i>création CQP conduite de process n° 1 à l'accord CQP conduite de process</i>	01/10/1986	23/01/2007 30/09/2007	2007/11 2007/50
APNE		Audiovisuel contrats de professionnalisation <i>prorogation accord du 01/12/2004 n° 2 prorogation accords 01/12/04 et du 07/06/07</i>	01/12/2004	07/06/2007 15/11/2007	2005/4 2008/8 2008/8
APNE		Audiovisuel droit individuel formation (DIF) <i>prorogation accord DIF du 28/04/2005 n° 1 prorogation accords 28/04/05 et du 07/06/07</i>	28/04/2005	07/06/2007 15/11/2007	2005/25 2008/8 2008/8
APNE		Audiovisuel financement formation professionnelle <i>prise en charge des dépenses CFA pour 2007</i>	17/01/2005	02/05/2007	2005/14 2007/34

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
APNE	3219	Audiovisuel période de professionnalisation <i>prorogation accord du 11/03/2005</i> <i>n° 1 prorogation accords 11/03/05 et du 07/06/07</i>	11/03/2005	07/06/2007 15/11/2007	2005/20 2008/8 2008/8
APNE	3034	Automobile services OPCA ANFA <i>n° 8 modification des statuts</i>	26/04/1994	24/01/2007	1994/24 2007/16
APNE	3078	Avocats cabinets stagiaires	19/01/2007		2007/8
APNE	3107	Bâtiment TP financement de la formation <i>n° 1 modifications de l'annexe 3</i>	06/11/1997	23/05/2007	1998/3 2007/36
APNE		Edition phonographique CPNEF / EP <i>révision de l'accord</i>	13/04/2005	20/07/2007	2005/26 2007/49
APNE	3307	Hospitalisation privée CPNE <i>n° 2 fonctionnement de la CPNE</i>	15/02/1996	25/01/2007	1996/17 2007/16
APNE	3307	Hospitalisation privée formation professionnelle <i>n° 2 apprentissage et professionnalisation</i>	23/12/2004	25/01/2007	2005/4 2007/16
APNE	3292	Hôtellerie restauration formation professionnelle	28/03/2007		2007/17
APNE	3294	Industries alimentaires reconnaissance des CQP	20/06/2007		2007/43
APNE	3157	Maroquinerie formation professionnelle <i>affectation aux CFA 2007</i>	15/12/2005	25/04/2007	2006/3 2007/29
APNE	3154	Matériaux de construction négoce FIMO-FCOS <i>n° 1 modifications de l'accord du 02/03/2000</i>	02/03/2000	02/05/2007	2000/14 2007/24
APNE	3252	Papeterie fournitures formation professionnelle	20/04/2007		2007/26
APNE		Spectacle intermittents formation professionnelle	06/07/2007		2007/43
APNE	3085	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>n° 13 modification de l'accord</i>	05/03/1991	26/09/2007	1991/12 2007/48
APNE	3212	Travail temporaire formation professionnelle <i>modifications accord du 08/07/2004</i>	08/07/2004	06/07/2007	2004/36 2007/49
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007		2007/23
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007		2007/49

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	N° BOH
APN	3110	Assurances assistance apprentissage <i>affectation des fonds aux CFA 2007-2010</i> <i>versement des fonds aux CFA pour 2007</i>	29/06/1996	18/06/2007 18/06/2007	1996/32 2007/35 2007/35
APN	3279	Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>affectation des fonds aux CFA 2007-2010</i> <i>versement des fonds aux CFA pour 2007</i>	22/12/1994	18/06/2007 18/06/2007	1995/45 2007/35 2007/35
APN		Caisse d'épargne formation professionnelle <i>n°2 modifications accord formation du 10/06/2005</i>	10/06/2005	06/12/2007	2008/7 2008/7
APN	3072	Coopérative consommation formation professionnelle <i>n° 1 organisation formation professionnelle</i>	31/12/2004	25/04/2007	2005/12 2008/9
APN		Electricités et gazières industries accompagnement	06/04/2007		2007/22
APN		Electricités et gazières industries travail de nuit	05/07/2007		2007/37
APN		Mandataires judiciaires formation professionnelle	28/09/2007		2008/2
APN		Offices publics habitat formation professionnelle	21/11/2007		2008/2
APN	3285	Radiodiffusion CDD usage accord d'étape	29/11/2007		2008/6
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>n° 38 - article 6.1 transfert du DIF</i> <i>création d'une CPEFP</i>	01/10/1985	25/05/2007 13/12/2007	2007/27 2008/14
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>taxe apprentissage (article 37-5)</i>	09/07/1985	23/02/2007	2007/20
CCR		Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>actualisation de la convention et annexe salaires</i>	02/07/1998	14/02/2007	2007/33
AIFR		Btp maître d'apprentissage Basse Normandie (2417) <i>indemnité mac pour l'année 2007</i>		03/05/2007	2007/25
AIFR		Btp maître d'apprentissage Bretagne (2417) <i>indemnité maître apprentissage confirmé</i>		03/05/2007	2008/5

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
AIFR		BTP maître d'apprentissage Champagne-Ardenne (2417) <i>indemnité mac 2007 (+ et - 10 salariés)</i>		11/04/2007	2007/24
AIFR		BTP maître d'apprentissage Lorraine (2417) <i>indemnité maitre apprentissage confirmé</i>		12/12/2007	2008/11
AIFR		BTP maître d'apprentissage Midi-Pyrénées (2417) <i>indemnité spécifique mac 2007</i>		03/05/2007	2007/24
AIFR		BTP maître d'apprentissage Pays-de-la-Loire (2417) <i>indemnisation maitre d'apprentissage confirmé 2007</i>		20/04/2007	2007/24
AIFR		BTP maître d'apprentissage Poitou-Charentes (2417) <i>indemnité maitre apprentissage</i>		22/11/2007	2008/6

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

X. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'examen de la négociation de branche en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail montre une variété des thèmes abordés par les partenaires sociaux. Il s'agit de questions ayant trait à l'évaluation des risques, à la formation, aux attributions et aux moyens de fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), aux services de santé au travail, aux aménagements des lieux de travail et aux équipements.

19 conventions collectives ou accords de branche traitant du thème des conditions de travail ont été conclus cette année, soit environ 1 % de l'activité conventionnelle de branche. Les thèmes abordés⁴⁾ au cours de ces négociations portent sur :

- les aménagements des lieux de travail (dont l'accessibilité des personnes handicapées), les équipements de protection, l'hygiène (6 accords),
- les services de santé au travail et l'organisation des visites médicales (5 accords),
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels (5 accords),
- la formation en matière de sécurité (4 accords),
- les moyens du paritarisme en matière de santé au travail (5 accords),
- les attributions et le fonctionnement du CHSCT (3 accords),
- l'organisation du travail en terme de durée, conciliation de la vie professionnelle et personnelle... (4 accords),
- l'amélioration des conditions d'emploi des salariés de plus de 45 ans (3 accords),
- les conditions de travail des jeunes et des femmes (2 accords),
- la sécurité des personnes et des biens (1 accord).

Le thème de la santé et de la sécurité au travail fait l'objet d'une approche globale des branches et consacre l'émergence de questions telles que les conditions d'emploi des seniors, la construction d'une démarche globale de prévention des risques ou encore le renforcement des moyens du paritarisme.

L'émergence du thème des conditions d'emploi des seniors

Trois branches professionnelles s'inscrivent dans la dynamique de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 complété par l'avenant du 6 mars 2006. Ainsi, l'accord n° 74 conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour les *industries de produits alimentaires* élaborés du 21 juin 2007 prévoit

4) Un accord peut traiter de plusieurs thèmes de négociation

les conditions de maintien dans l'emploi (postes de travail, choix des équipements, conditions de reclassement des salariés présentant une incapacité). Il organise, dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière, une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente, plus compatible avec les capacités du salarié. Une démarche similaire est également adoptée par l'accord du 30 novembre 2007 des entreprises du *négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes*, qui ouvre par ailleurs des possibilités de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, avec un maintien de la retraite complémentaire et de la prévoyance sur la base de la rémunération équivalent temps plein.

L'accord sur le développement de l'emploi des seniors dans les *industries charcutières* du 25 septembre 2007 inclut un engagement chiffré d'amélioration de leur taux d'emploi dans cette branche de 36 500 salariés (progression en cinq ans du taux d'emploi de 6 % à une fourchette se situant entre 10 % et 15 %). La démarche de gestion anticipative des emplois et des compétences et une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors s'accompagnent également de mesures en matière d'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les entreprises du secteur s'engagent, dans les douze mois, à conduire une réflexion sur la mise en œuvre d'un plan d'aménagement des postes comportant des facteurs de risques professionnels spécifiques pour les seniors. Lors de l'entretien de seconde partie de carrière, à compter du quarante cinquième, anniversaire du salarié, un point est réalisé sur les conditions d'emploi (poste et horaire). Une synthèse écrite est remise au salarié et permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé contribuant à la poursuite de sa carrière, et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi. Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens professionnels est en cours de réalisation dans le secteur de l'alimentaire et sera disponible pour les employeurs et les salariés.

S'agissant du reclassement professionnel, une priorité d'affectation à un poste équivalent est ouverte si un senior occupe un poste touché par un taux de fréquence des accidents du travail/maladies professionnelles supérieur à la moyenne (suivant le constat du CHSCT) ou si son incapacité médicale est constatée par le médecin du travail. À défaut de poste équivalent disponible, en cas d'acceptation d'un poste de qualification inférieure, le salarié senior bénéficie d'une garantie de rémunération d'un an, dont l'ampleur varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Des plans d'actions, en matière de prévention des risques, fixant des priorités, des modes d'interventions et des moyens sont également réalisés par les branches professionnelles

Ainsi, l'accord du 18 janvier 2007 conclu dans les *industries pétrolières* constitue "un socle" auquel les accords d'entreprise ne pourront déroger que dans un sens plus favorable aux salariés de la branche. Les partenaires sociaux définissent les principes de prévention qui reposent sur l'exigence d'efficacité pour tous les salariés intervenant dans l'enceinte de l'entreprise, l'organisation d'une surveillance médicale renforcée pour les salariés exposés à un risque pour sa santé, la mise en place de mesures visant à assurer la traçabilité de la carrière des salariés avec un objectif de suivi des risques professionnels, une information spécifique et mise à jour des salariés sur les dangers du travail et les risques encourus.

La démarche de prévention est définie en cinq étapes successives (identification des dangers, évaluation des risques, élimination des risques, à défaut, éviter les risques professionnels par des moyens de protection, actions à mener, suivi et contrôle des risques dans une démarche de progrès). Outre les dispositions légales et réglementaires en matière de suivi et de traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, la branche du pétrole recommande aux chefs d'entreprises de créer, dans un délai de deux ans, pour chaque salarié, un carnet individuel de suivi reprenant le contenu de l'ensemble des fiches d'exposition établies à l'attention du salarié.

Les organisations syndicales ayant participé à la négociation disposent d'un forfait temps de 25 demi-journées pour préparer les actions d'information du personnel de la branche.

Une réflexion sera conduite dans les prochains mois sur la définition et la prise en compte de la pénibilité (rythmes de travail, travail itinérant, stress au travail, restrictions temporaires ou définitives d'aptitude).

Dans les activités de *production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool*, l'accord relatif à la santé et à la sécurité du 28 mars 2007 définit les orientations du secteur : amélioration de la connaissance statistique d'accidents du travail et de maladies professionnelles, analyse des retours d'expérience d'entreprises, réalisation d'études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques. Des priorités de prévention sont également définies en vue d'améliorer la sécurité d'utilisation des outils et des machines, les conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes, la réduction des niveaux d'exposition aux nuisances

(niveau sonore), la prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail et la mise en œuvre de mesures propres à corriger des situations de risques.

L'accord du 23 mai 2007, conclu dans le cadre de la convention collective de la *transformation de volaille* et relatif à la sécurité et à la santé au travail, part du constat que le nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail avec arrêt reste élevé, malgré les actions de prévention mises en œuvre. L'accord établit une priorité en matière de réduction de la fréquence des maladies professionnelles liées aux troubles musculo-squelettiques (TMS). Les initiatives des employeurs seront prises après études menées avec des organismes de prévention. Les entreprises s'engagent à faciliter le reclassement des salariés victimes de TMS (bilan de compétences, formation). L'accord prévoit qu'un meilleur management de la sécurité s'appuie sur la mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles et la formation des membres des CHSCT. Il prévoit également que l'employeur désigne, parmi les salariés volontaires dans les entreprises de 11 à 50 salariés dépourvues de délégués du personnel, un salarié chargé des conditions de travail et de la sécurité. Cet accord comprend également une annexe qui détaille et précise des points de réglementation en vue de faciliter le respect des dispositions par les entreprises. Une commission de suivi est chargée de s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'accord.

L'accord relatif à la santé au travail, conclu dans la branche des *industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entre-mets et desserts ménagers*, s'engage dans une réalisation d'un bilan annuel sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au niveau des branches. Des objectifs prioritaires, des études et des opérations pilotes, pour proposer des solutions d'aménagement, pourront être réalisées afin de les diffuser aux entreprises.

Des initiatives en matière de négociation ont également été prises pour renforcer les moyens d'intervention des acteurs dans les branches ou les entreprises

L'accord du 15 février 2007, conclu dans la branche de la *caisse d'épargne*, organise l'ouverture du "portail intranet groupe" aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans une perspective d'enrichissement du dialogue social et du développement de l'information des salariés. Chaque organisation peut demander l'ouverture d'un site syndical sur le portail et le bénéfice de la messagerie associée. Le matériel informatique et les logiciels nécessaires à la

publication de l'information sont mis à disposition de chaque organisation dans le local syndical national.

Dans le secteur de la *production cinématographique*, le protocole d'accord du 17 décembre 2007 relatif au Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique découle de difficultés pour les entreprises de production d'organiser individuellement des CHSCT propres à leur structure et à l'activité particulière à la réalisation de chaque film. Leur activité annuelle est, en effet, concentrée sur des périodes relativement courtes d'activité intense correspondant au tournage. Un CCHSCT est instauré pour assurer un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Le Comité contribue à la promotion de la prévention dans la branche professionnelle et suscite toute action qu'il estime utile. L'action de ce Comité s'exerce sur les lieux de travail, quels qu'ils soient, par le biais de l'intervention des délégués à l'hygiène et à la sécurité. Ces derniers assistent aux réunions du Comité en qualité de conseiller technique et se rendent sur les lieux de travail afin d'assurer des actions de prévention des risques professionnels, d'information des salariés et des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Pour permettre au CCHSCT de fonctionner, les organisations signataires ont constitué un fonds commun alimenté par une contribution des entreprises de production (0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels des entreprises de production de films). Cette contribution a pour objet de couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et de ses missions.

Enfin, une instance de santé et conditions de travail (ISCT), lorsque l'obligation légale de constituer un CHSCT n'est pas remplie, est créée par l'accord du 12 septembre 2007 au sein des ateliers et chantiers d'insertion. Ce dispositif, instauré à titre expérimental, pour une durée de deux ans, vise à couvrir au moins 25 chantiers d'insertion afin d'analyser les conditions de travail des encadrants et des salariés en parcours d'insertion, le développement de la prévention par des actions de sensibilisation, d'information et de formation, ainsi que l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail. L'instance est composée de l'employeur et des représentants des salariés (au moins un représentant par tranche de dix salariés, sur la base du volontariat), et peut inviter toute autre personne ressource (médecin du travail, inspecteur du travail, Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), Mutuelle sociale agricole (MSA), personnel de santé rattaché à la structure...).

Face au développement d'agressions, les rapports annuels de l'Union des transports publics et ferroviaires mettent en évidence,

depuis 2002 (date de conclusion du premier accord de branche), une évolution peu satisfaisante des phénomènes d'insécurité subis par les salariés (coût de 113 millions d'euros en 2005).

L'accord cadre du 17 avril 2007 relatif à la sécurité des personnes et des biens, conclu dans le cadre de la convention collective des réseaux des transports publics urbains de voyageurs, précise les conditions d'application dans les entreprises qui n'ont pas ouvert des négociations dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord de branche. Les entreprises devront prévoir :

- un bilan annuel sur la sécurité examiné par la direction et les délégués syndicaux,
- le renforcement des niveaux d'intervention :
 - du CHSCT : information trimestrielle sur les questions de sécurité et sur les démarches effectuées dans le cadre de contrats locaux de sécurité, création d'une commission locale de suivi des questions de sécurité pour étudier les évolutions qualitatives et quantitatives des actes d'agression et de vandalisme et leurs conséquences ainsi que les actions mises en œuvre,
 - et des délégués du personnel : information dans le cadre de la réunion mensuelle collective,
- la formation des salariés (financement des actions égal à 0,2 % de la masse salariale),
- l'adaptation de l'organisation à la spécificité des problèmes de sécurité rencontrés,
- le partenariat et la coopération avec les acteurs publics locaux,
- l'accompagnement des salariés victimes d'agression physique ou d'incidents entraînant des séquelles corporelles ou psychiques (accompagnement administratif, juridique, psychologique et médical),
- le développement de la communication préventive et en cas d'agression.

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	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3270	Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>santé au travail</i>	17/05/2004	06/04/2007	2007/26
APN		Caisse d'épargne CNETI et projet performance SI	09/05/2007		2007/26
APN		Caisse d'épargne intranet et messagerie	15/02/2007		2007/12
CCN	3220	Centres de gestion agréés (1237) <i>actualisation de la convention</i>	17/01/1983	26/01/2007	2007/27
APN		Chantiers insertion santé au travail (ISCT)	12/09/2007		2008/8
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>développement de l'emploi des seniors</i>	09/04/1990	25/09/2007	2007/50
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>santé et sécurité</i>	24/05/1988	28/03/2007	2007/29
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>santé au travail</i>	03/09/1985	18/01/2007	2007/12
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	01/06/1989	16/10/2007	2008/5
APNE		Production cinématographique CHSCT	17/12/2007		2008/5
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 74 - emploi des salariés seniors</i>	22/10/1985	21/06/2007	2007/34
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>gestion emploi des seniors</i>	02/07/1980	30/11/2007	2008/5
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>annexe IX sécurité des personnes et des biens</i>	11/04/1986	17/04/2007	2007/27
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007		2007/23
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007		2007/49

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3111	Volailles industries tranformation (1938) <i>santé et sécurité</i>	10/07/1996	23/05/2007	2007/27
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
APD		BTP Alpes-Maritimes accord de substitution	31/01/2007		2007/14
AIFD		Prévention sécurité entreprises Guadeloupe (1351) <i>prévoyance, formation, salaires</i>		26/07/2007	2007/45

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

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Par comparaison avec les bilans 2006 et 2005 de la négociation collective, le nombre d'accords relatifs aux différents éléments du contrat de travail dans les accords ou avenants négociés en 2007 est stable (42 pour 41 en 2006 et 40 en 2005). Les thèmes allégués sont sensiblement identiques d'une année sur l'autre.

Sont principalement abordés certaines formes de suspension du contrat de travail relatives aux congés pour raisons familiales. En premier lieu, est évoquée la maternité, pour prévoir soit les modalités du maintien de la rémunération, soit des aménagements de la durée du travail pendant la grossesse, soit l'égalité professionnelle hommes-femmes. En second lieu, est envisagé le congé d'adoption. Les problématiques approchées sont les mêmes que s'agissant du congé maternité. En troisième lieu, est prévu le congé éducation d'un enfant.

De surcroît, quelques conventions introduisent la notion de congé de paternité dans la durée des congés légaux (*centres de gestion agréés, sidérurgie, vétérinaires cabinets et cliniques*).

Viennent ensuite les aspects relatifs au licenciement, et notamment les modalités de calcul des indemnités de licenciement et les durées de préavis : celles-ci varient en fonction de l'ancienneté. Ainsi, l'avenant conclu dans la branche de *l'enseignement musical chorégraphique* prévoit de 15 jours de préavis si le salarié a moins de six mois d'ancienneté à deux mois de préavis si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté.

Suivent les accords traitant de l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, qu'il s'agisse de dispositions tendant à la construction d'un accord de branche (*organismes de formation*) ou de l'accessibilité des locaux des agences de travail temporaire.

Concernant les différentes formes du contrat de travail, trois sujets émergent :

- la possibilité de recours au contrat à durée déterminée d'animation commerciale ou contrat intermittent est évoquée dans la convention collective nationale des prestataires de services secteur tertiaire ;
- le CDD d'usage est, quant à lui, prévu par le secteur de la radiodiffusion, de la production audiovisuelle, de la télédiffusion, en lien avec les réflexions spécifiques à ce secteur d'activité ;
- le contrat de travail intérimaire est visé par quelques avenants, et ce dans l'objectif de garantir l'égalité d'accès en matière de recrutement.

Seuls deux accords visent la période d'essai. Plus précisément, ces accords fixent la durée de la période d'essai. La convention collective nationale des *téléphériques et engins de remontées mécaniques* prévoit, pour les ingénieurs et cadres, une durée de neuf mois maximum ou deux saisons complètes (d'une durée significative d'au moins trois mois) avec possibilité de rompre à tout moment avec préavis d'un mois pendant les six premiers mois et deux mois au-delà de cette période. Une durée d'un mois est fixée par la convention collective régionale de l'enseignement musical chorégraphique.

Sont enfin évoqués les thèmes de la maladie (*animation*), des critères de choix à l'embauche (*produits alimentaires élaborés industries et produits du sol engrais négoce et industrie*) et du transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public (*activités de déchets*).

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⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>modification article 38 de la CC (congés)</i>	31/05/1995	14/03/2007	2007/21
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 102 indemnités de licenciement</i> <i>n° 107 conditions maintien de salaire</i> <i>n° 109 congé de maternité (article 6.3.1)</i> <i>n° 111 conditions de maintien de salaire</i>	28/06/1988	08/02/2007 05/06/2007 20/09/2007 13/12/2007	2007/11 2007/27 2007/44 2008/1
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	13/11/1967	22/06/2007	2007/48
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	27/03/1972	22/06/2007	2007/48
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>n° 2 modification des articles 2.4 et 4.2.9</i>	12/07/2006	26/09/2007	2007/49
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>portage salarial</i>	15/12/1987	15/11/2007	2008/1
CCN	3220	Centres de gestion agréés (1237) <i>actualisation de la convention</i>	17/01/1983	26/01/2007	2007/27
CCNE	3120	Chaussures commerce détail succursales employés (468) <i>sur les contrats couple</i>	02/07/1968	13/03/2007	2007/17
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 20 compte épargne temps</i>	12/07/2001	02/10/2007	2007/49
CCN	3013	Coopératives de consommation gérants (1325) <i>salaires et dispositions diverses</i>	21/11/1984	29/01/2007	2007/17
CCN	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2507) <i>n° 3 modifications d'articles de la CC</i>	30/06/2005	02/10/2007	2007/45
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>à l'accord du 13/12/2005 personnels non cadres</i>	11/05/2000	09/03/2007	2007/20

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>développement formation professionnelle</i>	18/12/1978	24/09/2007	2007/43
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>de méthode sur les travailleurs handicapés</i>	10/06/1988	30/03/2007	2007/25
CCNE	3205100	Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543) <i>n° 1 modifications de la convention</i>	13/10/2005	09/01/2007	2007/23
CCNE	3190	Hlm sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>emploi des personnes handicapées</i>	27/04/2000	19/06/2007	2008/7
APNE	3292	Hôtellerie restauration formation professionnelle	28/03/2007		2007/17
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>modifications article 17 de la CC</i> <i>modifications article 24 de la CC</i>	18/12/1952	18/09/2007 18/09/2007	2007/48 2007/48
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>n° 35 modifications diverses</i>	20/05/1955	05/04/2007	2007/21
CCN		Maisons jeunes culture FFMJC (646) <i>n° 5-3 indemnité de licenciement économique</i>	12/02/1972	31/01/2007	2007/17
APNE	3109	Métallurgie égalité professionnelle	19/06/2007		2007/30
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>indemnisation de la maladie</i>	06/04/1956	22/06/2007	2007/32
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	01/06/1989	16/10/2007	2008/5
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>mise en œuvre accord animation commerciale</i>	13/08/1999	11/12/2007	2008/6
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>n° 1 modifications diverses</i> <i>n° 2 salaires et modifications diverses</i>	13/12/2006	12/02/2007 15/11/2007	2007/13 2008/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 74 - emploi des salariés seniors</i> <i>n° 76 emploi des personnes handicapées</i>	22/10/1985	21/06/2007 31/10/2007	2007/34 2008/9

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	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>gestion emploi des seniors</i>	02/07/1980	30/11/2007	2008/5
APN	3285	Radiodiffusion CDD usage accord d'étape	29/11/2007		2008/6
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>modifications diverses de la convention</i>	20/11/2001	05/03/2007	2007/14
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 8 modalités du contrat de travail intermittent</i>	07/07/2005	01/06/2007	2007/37
APNE		Télédiffusion CDD d'usage <i>n° 1 salariés sous CDD d'usage et salaires</i>	22/12/2006	20/09/2007	2007/8 2008/6
CCNE	3122	Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454) <i>n° 35 modifications art 3 annexe 4 période essai</i>	15/05/1968	25/06/2007	2007/37
APNE	3085	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>n° 13 modification de l'accord</i>	05/03/1991	26/09/2007	2007/48
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007		2007/23
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007		2007/49
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	08/06/1972	11/10/2007	2007/50
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 26 congé de paternité</i>	05/07/1995	17/04/2007	2007/19
		NIVEAU REGIONAL			
CCR		Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>actualisation de la convention et annexe salaires</i>	02/07/1998	14/02/2007	2007/33

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

XII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

XII.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 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 une contribution annuelle 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).

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Le thème de l'emploi des personnes handicapées étant peu abordé dans les négociations collectives, la loi n° 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 (article L. 132-12 du Code

du travail (ancien) devenu L. 2241-5 (nouveau) et L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L. 2242-13 et L. 2242-14 (nouveau)).

Cependant, l'obligation de négocier ne s'inscrit pas pour autant dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En effet, seul un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conclu en vertu de l'article L. 323-8-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 5212-8 (nouveau) et agréé par l'autorité administrative, vaut acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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 et sera prochainement publié. Ce guide vise à proposer aux partenaires sociaux un appui méthodologique qui leur permettra de mieux s'approprier le sujet, d'enrichir le dialogue social et de répondre à l'obligation de négocier.

XII.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2007

Sept accords, signés en 2007, abordent le thème des travailleurs handicapés⁵⁾ :

- Accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, du 28 mars 2007,
- Accord du 6 juillet 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire,
- Accord du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire,
- Accord du 22 juin 2007 conclu dans le cadre de la convention collective de *travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances* du 13 novembre 1967 et celle des *producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances* du 27 mars 1972,
- Accord du 24 septembre 2007, conclu dans le cadre de la convention collective des *prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires*,
- Accord du 30 mars 2007, conclu dans le cadre de la convention collective des *organismes de formation*,

5) L'accord du 31 octobre 2007 sur l'emploi des personnes handicapées conclu dans le cadre de la CCN des industries de produits alimentaires élaborés n'a pu être analysé.

- Accord du 19 juin 2007, conclu dans le cadre de la convention collective des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

Parmi ces accords, cinq mettent l'accent sur la formation professionnelle et le développement des compétences pour une meilleure intégration professionnelle et évolution des carrières des travailleurs handicapés dans des dispositions générales ou des dispositions plus ciblées.

Ainsi, l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, conclu le 28 mars 2007, prévoit la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation.

L'accord du 16 mars 2007 des entreprises de travail temporaire (personnels intérimaires et personnels permanents) s'engage notamment à veiller au respect du droit individuel à la formation et de l'égalité de traitement des travailleurs handicapés en matière de formation, de développement de l'insertion professionnelle et, dans le cadre des contrats de professionnalisation, de l'établissement de bilans de compétences ou validation des acquis de l'expérience. Il prévoit également un aménagement des locaux à échéance 2015, et un aménagement des horaires sur proposition du médecin du travail. Un premier état des lieux sera présenté au cours de la première réunion du Comité paritaire de suivi de l'accord.

L'accord du 24 septembre 2007, conclu dans le champ d'application de la convention collective des *prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires*, favorise l'accès à la formation professionnelle des travailleurs handicapés et encourage les entreprises, qui pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation, à mettre en place des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à tous les dispositifs de formation dans le respect du principe de l'égalité.

L'accord du 30 mars 2007, rattaché à la convention collective des *organismes de formation*, s'engage à établir un diagnostic et à mettre en place des outils avec pour objectif la conclusion d'un accord de branche sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'accord professionnel du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporairement l'accent sur l'accessibilité des agences temporaires pour les personnes handicapées dans les meilleurs délais et en tout état de cause à compter de 2015.

Afin de préparer au mieux cette échéance, un indicateur chiffré au niveau de la profession sera mis en place pour mesurer le taux de conformité des agences de travail temporaire. Le premier rapport sur l'état des lieux de l'accessibilité sera présenté lors de la première réunion du Comité paritaire de suivi de l'accord.

Enfin, pour l'accord des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM signé le 19 juin 2007, ces dispositions sont plus générales ; il exprime en effet sa volonté d'inciter et d'encourager les entreprises sociales pour l'habitat à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées (axes de réflexion, diagnostic et données chiffrées).

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			
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	13/11/1967	22/06/2007	2007/48
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	27/03/1972	22/06/2007	2007/48
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>développement formation professionnelle</i>	18/12/1978	24/09/2007	2007/43
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>de méthode sur les travailleurs handicapés</i>	10/06/1988	30/03/2007	2007/25
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>emploi des personnes handicapées</i>	27/04/2000	19/06/2007	2008/7
APNE	3292	Hôtellerie restauration formation professionnelle	28/03/2007		2007/17
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 76 emploi des personnes handicapées</i>	22/10/1985	31/10/2007	2008/9
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007		2007/23
APNE	3212	Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007		2007/49

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.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

EN 2007

I. DONNÉES GÉNÉRALES

Sur la base des données provisoires collectées jusqu'au 31 décembre 2007 auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), on dénombre 20 170 accords⁽¹⁾ d'entreprises signés en 2007 par des délégués syndicaux. Ce volume d'accords est en recul par rapport au nombre d'accords recensés en 2006 pour la même période. Cette tendance est néanmoins essentiellement due au non-renouvellement en 2007 du dispositif dit "bonus exceptionnel" qui, en 2006, avait conjoncturellement généré un supplément de textes déposés.

Si l'on fait abstraction de cette composante conjoncturelle, le volume d'accords signés en 2007 ne baisse que faiblement. Les salaires demeurent le principal objet abordé dans les accords collectifs. L'épargne salariale (intéressement participation, plans d'épargne entreprise), bénéficiant de modalités de ratification particulièrement souples, demeure un champ extrêmement productif du point de vue du nombre d'accords signés. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'égalité professionnelle sont des thèmes qui, bien que mineurs en volume, sont de plus en plus souvent abordés dans les accords, en raison d'impulsions légales.

1) Il s'agit ici plus précisément de nouveaux accords, d'avenants, d'adhésions, de dénonciations d'accord et de procès verbaux de désaccord ayant été signés durant l'année 2007. Voir méthodologie.

II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

II.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2007

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 peuvent négocier avec l'employeur et 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 (loi du 12 novembre 1996, loi du 19 février 2001) afin de permettre, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement 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.

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 la loi Auroux du 13 novembre 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 hommes et femmes 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.

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 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (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 2007 sont à ce jour provisoires, puisqu'ils ne reposent que sur les données enregistrées jusqu'au 31 décembre 2007. Comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés dans l'année ne sont enregistrés dans les DDTEFP qu'au premier semestre de l'année suivante⁽²⁾.

II.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

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**. La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal pour pouvoir considérer que "l'accord" résulte d'un processus de négociation collective. Cela signifie que les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et les accords ratifiés après référendum auprès des salariés sont exclus du champ d'analyse de la négociation collective⁽³⁾.

2) 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.

3) Les décisions unilatérales et les textes ratifiés après référendum aux 2/3 des salariés font l'objet d'un dépôt dans les DDTEFP lorsqu'ils s'inscrivent dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou éventuellement, comme en 2006, dans le cadre de dispositifs temporaires tels que celui du "bonus exceptionnel" (article 17 de la loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la sécurité sociale en 2006).

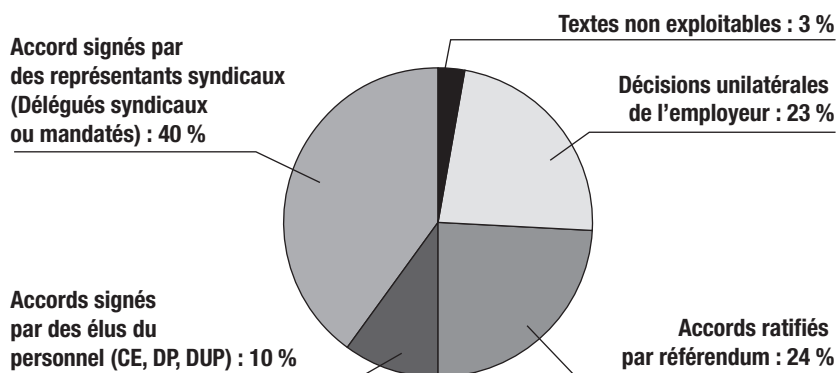
Le terme générique d'“accord d'entreprise” recouvre cependant une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale inter entreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accords et des constats de désaccords. Les deux derniers types de textes ne peuvent être exclus de l'analyse, dès lors qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, puisqu'ils expriment une forme d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent l'essentiel des textes déposés.

III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2007

III.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME D'ACCORDS EN 2007

Au cours de l'année 2007, plus de 67 000 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 2006 : seuls 51 426 textes, ont donc été pris en compte au titre de l'année en 2007⁽⁴⁾.

Décomposition des 51 426 textes signés en 2007 et recensés au 31 décembre



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise). Données provisoires.

4) Ils comportent une date de signature (y compris pour les décisions unilatérales de l'employeur) comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007.

Parmi les textes signés dans l'année, certains ne peuvent être exploités car leur saisie dans la base de données présentent 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 un référendum (majorité des 2/3 des salariés) pour lesquels le rôle des représentants de salariés dans la négociation et la signature du texte ne sont pas avérés. Bon nombre d'"accords" relatifs à l'épargne salariale font partie de cette catégorie⁽⁵⁾.

Une fois déduites les deux catégories de textes précédentes, on recense plus de 25 400 accords signés par des représentants du personnel, soit désignés par un syndicat (délégués syndicaux, salariés mandatés), soit élus par les salariés (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel). Ces accords ont été signés dans plus de 12 500 entreprises, et concernent potentiellement plus de 6 millions de salariés.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2007 et évolution selon le type de signataires^(a)

	Signataires en 2007	Croissance estimée sur un an^(c)
Nombre total de textes (décompte au 31/12/2007)	51 426	- 6 %
dont : Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés ^(b)	25 424	- 8 %
Accords signés uniquement par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	20 170	- 11 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données provisoires pour 2007, car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2007 sont comptabilisés.

(b) Sont donc exclus les décisions unilatérales, les accords ratifiés par référendum (majorité des 2/3 des salariés) et les accords dont les enregistrements comportent des erreurs ou des incohérences.

(c) Taux de croissance estimé en comparant les données 2007 au nombre d'accords signés en 2006 et enregistrés avant le 31 décembre 2006. On suppose que les retards de collecte sont constants en 2006 et 2007.

Dans un dernier temps, on comptabilise le sous-ensemble d'accords uniquement signés par des délégués syndicaux ou des salariés

5) Pour les plans d'épargne 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.

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 représentatifs au niveau de l'entreprise. Cette restriction permet notamment de faire complètement abstraction des fluctuations liées au développement des textes sur l'épargne salariale et ratifiés au sein des comités d'entreprise. Au 31 décembre 2007, ce sont donc près de 20 170 accords signés par des délégués syndicaux qui sont comptabilisés. Les accords signés par des salariés mandatés sont, quant à eux, en nombre extrêmement restreint.

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 donnée 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 de 10 salariés et plus⁶⁾. Les deux premières éditions portent sur les années 2005 et 2006 et font apparaître quelques caractéristiques structurelles de la négociation collective dans les entreprises⁷⁾. Ainsi, 14 % des entreprises de 10 salariés et plus ont ouvert au moins une négociation en 2005 et 2006. Cette proportion passe à près de 50 % dans les entreprises de 50 salariés et plus. Enfin, près des trois quarts des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical en leur sein ont ouvert au moins une négociation annuelle.

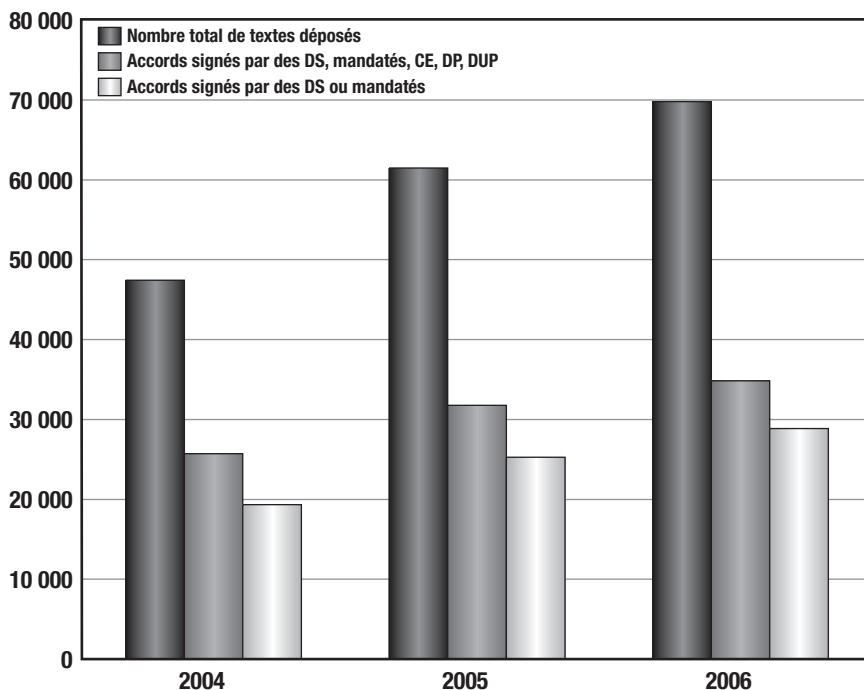
III.2. TENDANCE GLOBALE SUR LES DERNIÈRES ANNÉES

Depuis 2005, le volume d'accords d'entreprise a, de nouveau, franchi le cap de 25 000 par an. Les années 2005 et 2006 ont été des années de forte hausse du volume d'accords signés, sous l'effet de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs.

6) *Entreprises du secteur marchand non agricole.*

7) Voir A. Carlier, A. Naboulet (2007) "Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand : en 2005 la moitié des entreprises d'au moins 50 salariés a négocié", *Premières Synthèses, DARES, n° 28.1.*

Nombre de textes et accords déposés entre 2004 et 2006^(a)



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données définitives, actualisées à partir de l'ensemble des données collectées jusqu'au 31/12/2007.

Les données définitives pour l'année 2006 font en effet apparaître une hausse importante du nombre d'accords par rapport à 2005, hausse notamment supérieure aux prévisions initiales (voir Bilan de la négociation collective en 2006). On dénombre ainsi plus de 35 000 accords signés en 2006 par des représentants syndicaux ou des élus du personnel. Cette forte hausse est largement imputable aux accords relatifs au "bonus exceptionnel", dits Villepin, mis en place par la loi de financement de la sécurité sociale du 19 décembre 2005⁽⁸⁾. Y contribuent aussi les accords visant à définir les conditions d'application de la "journée de solidarité" (bien que moins nombreux qu'en 2005) et, à nouveau, les accords visant à instaurer des mécanismes d'épargne salariale (intéressement participation, PEE, PERCO). Accessoirement, les accords relatifs à l'égalité salariale, suite à la loi de mars 2006 instituant une obligation de négocier, participent de cette hausse.

8) Cette loi permet le versement avant le 31 juillet 2006 d'un bonus allant jusqu'à 1 000 euros par salarié, exonéré de cotisations sociales. Sa mise en place nécessitait un accord d'entreprise signé avant le 30 juin 2006, qui pouvait être couplé aux négociations salariales annuelles. Pour les PME, le dispositif pouvait être ratifié directement par un référendum à la majorité des 2/3 des salariés ou avec l'accord du comité d'entreprise.

En revanche si l'on compare les données provisoires de 2007 aux données provisoires de 2006 (c'est-à-dire aux données disponibles aux 31 décembre de chacune de ces années) on observe une baisse du nombre d'accords, de l'ordre de 5 à 10 %, ce qui ramènerait le volume d'accords légèrement au-dessus de celui constaté en 2005.

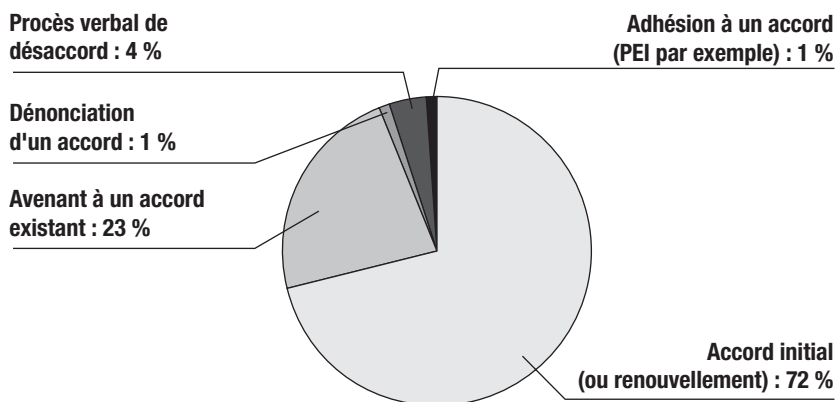
Cette projection doit toutefois être relativisée. En effet, elle tient en grande partie au fait que l'année 2006 a été marquée par un flux d'accords supplémentaires, lié à la mise en œuvre de la mesure dite du "bonus exceptionnel". Cette mesure conjoncturelle n'a pas été renouvelée en 2007, d'où un recul automatique du nombre d'accords.

Une fois neutralisé l'effet des textes portant sur le "bonus exceptionnel", non renouvelé en 2007, la baisse du nombre d'accords signés par des élus du personnel ou des représentants syndicaux ou salariés mandatés est estimé à moins de 5 % entre 2006 et 2007. Elle tient alors essentiellement à la diminution du nombre d'accords sur la "journée de solidarité" ou à celle d'accords relatifs à la durée des mandats des délégués du personnel, en application de la loi du 2 août 2005 en faveur des PME.

III.3. TYPES DE TEXTES ET SIGNATAIRES

Les accords initiaux (ou les renouvellements d'accords anciens) représentent plus de sept textes signés sur dix. Les dénonciations et les procès verbaux de désaccords apparaissent très minoritaires. 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. Le nombre globalement faible des dénonciations et procès verbaux de désaccord s'explique aussi par des difficultés de collecte de l'information : peu formalisés dans les entreprises, ni a fortiori toujours déposés, une partie de ces textes n'est donc pas portée à la connaissance de l'Administration. Les désaccords sont quasiment absents lorsqu'il s'agit de négociations sur l'épargne salariale.

Types de textes signés en 2007^(a)



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires pour 2007, car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2007 sont comptabilisés.

Près de huit accords sur dix signés par des représentants des salariés sont le fait de délégués syndicaux. Les accords signés par des salariés mandatés (pour une négociation précise et par une organisation syndicale) sont aujourd'hui quasiment inexistantes malgré les facultés offertes par la loi. Les accords signés par des représentants élus du personnel (membres du comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, voire délégués du personnel) ne semblent pas connaître de tendance marquée. Plus de 90 % d'entre eux sont des accords qui portent sur l'épargne salariale, et ils sont le plus souvent ratifiés au sein du comité d'entreprise.

Répartition des accords^(a) selon le type de signataires, de 2005 à 2007

SIGNATAIRES	Nombre d'accords signés en 2007 ^(b)	%	Nombre d'accords signés en 2006 ^(c)	%	Nombre d'accords signés en 2005 ^(c)	%
<i>Ensemble</i>	25 424	100 %	34 830	100 %	31 774	100 %
Délégués syndicaux et salariés mandatés	20 170	79,3 %	28 847	82,8 %	25 270	79,5 %
<i>Dont accords uniquement sur l'épargne salariale</i>	3 958		3 978		3 147	
Délégué du personnel, Comité d'entreprise ou délégation unique du personnel	5 254	20,7 %	5 983	17,2 %	6 504	20,5 %
<i>Dont accords uniquement sur l'épargne salariale</i>	5 090		5 505		5 857	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Accords, avenants, PV de désaccord, dénonciations, adhésions, signés par des délégués syndicaux, des mandatés ou des représentants élus du personnel.

(b) Données provisoires pour 2007, arrêtées au 31/12/2007.

(c) Données définitives 2006 et 2005, actualisées à partir de l'ensemble des données collectées jusqu'au 31/12/2007.

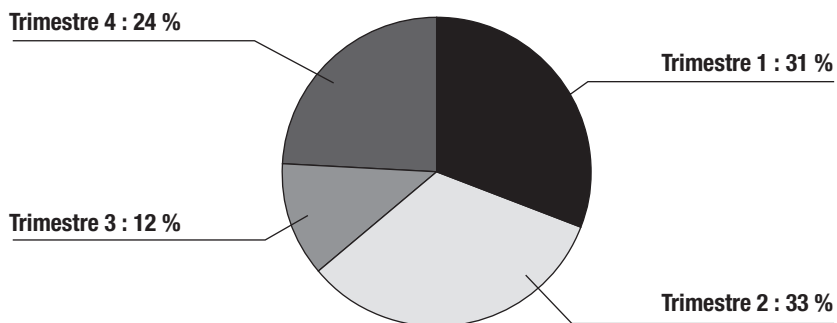
L'intervention des représentants élus du personnel dans la négociation collective semble donc quasi exclusivement relever des modalités spécifiques de négociation permises dans le cadre de l'épargne salariale. La loi du 4 mai 2004 qui permet également de négocier avec des élus sur d'autres thèmes que l'épargne salariale, en l'absence de délégués syndicaux, ne semble avoir qu'une application réduite. La principale raison tient à la rareté des accords de branche organisant cette possibilité de négocier avec des élus, alors qu'il s'agit d'une condition nécessaire.

III.4. LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

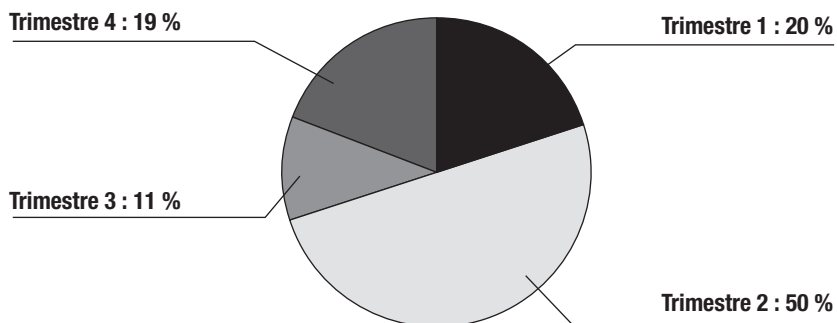
La négociation collective, dès lors qu'elle n'a pas comme sujet exclusif l'épargne salariale, est relativement étalée sur toute l'année civile, même si les deux tiers des négociations ont lieu au cours du premier semestre. Les négociations collectives sur l'épargne salariale sont en revanche nettement plus concentrées sur le second trimestre (50 % des accords), avec un pic de signature en juin. Cette concentration 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.

Répartition trimestrielle des accords selon le mois de signature

Accords hors épargne salariale



Accords d'épargne salariale



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise).

Note : répartition sur la base exhaustive des accords signés en 2006.

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 huit accords sur dix sont identifiés par un sujet unique de négociation¹⁰⁾.

Au regard des résultats précédents sur les types de signataires, il est pertinent d'analyser les "thèmes classiques" de la négociation collective en se focalisant sur les accords signés par des représentants syndicaux (essentiellement des délégués syndicaux). Pour analyser le thème de l'épargne salariale, en revanche, il conviendra d'élargir le champ des accords pris en compte.

IV.1. LES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS

Salaires et temps de travail

En 2007, la question des rémunérations demeure prépondérante dans les négociations d'entreprise, avec plus de 7 000 accords, suivie de celle du temps de travail. Le léger recul de la proportion d'accords salariaux, par rapport à 2006 (35,9 % contre 37,3 %), s'explique à nouveau par le dispositif du "bonus exceptionnel" qui avait déjà fait croître la catégorie "salaire et primes" en 2006. Au-delà de ce phénomène conjoncturel, on observe une stabilité, voire une faible progression de la part des accords salariaux par rapport à 2005.

En revanche, la part des accords sur le thème du « temps de travail » tend à décroître de façon continue depuis 2005. Cette baisse s'inscrit dans une tendance longue, liée à l'arrêt des négociations sur la réduction du temps de travail depuis 2002. Elle revêt néanmoins une dimension conjoncturelle : la mise en place de la "journée de solidarité" avait donné lieu à un pic de négociations d'entreprise en 2005. En 2006 et plus encore en 2007, le nombre d'accords recensés sur cette question spécifique ne cesse de décroître.

Parmi les accords relatifs au "temps de travail", ceux qui concernent la négociation de la durée du temps de travail ont une spécificité : ils incluent une plus forte proportion d'avenants que l'ensemble des

10) On ne peut de ce fait exclure que certains thèmes, souvent traités de façon secondaire dans des accords plus généraux, soient de ce fait sous-estimés par rapport aux autres. Certains accords résultant explicitement d'une négociation annuelle obligatoire globale sont ainsi uniquement classés dans le thème "salaires et primes", alors qu'ils abordent éventuellement d'autres questions comme le temps de travail, les conditions de travail, etc.

accords (45 % contre 20 %). Cela traduit des ajustements de la durée et de l'aménagement du temps travail via, par exemple, la modification du contingent d'heures supplémentaires ou la conversion de jours de RTT en heures supplémentaires. Bien qu'importante, la part des avenants tend à diminuer (45 % en 2007 contre 60 % en 2005) : des modifications de plus en plus importantes sur la durée du travail nécessitent en effet de renégocier globalement des accords plutôt que d'amender des accords anciens sur la réduction du temps de travail.

Les thèmes de négociation en 2007 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	Nombre d'accords 2007 ^(a) <i>(Chiffres provisoires)</i>	Fréquence de chaque thème ^(b) <i>(Valeurs provisoires)</i>	Rappel : fréquences en 2006, 2005 et 2004 <i>(Valeurs révisées et définitives)</i>		
			2006	2005	2004
Total des accords	20 170		28 847	25 270	19 324
<i>Salaires et primes</i>	7 233	35,9 %	37,3 %	35,2 %	29,7 %
<i>Temps de travail</i>	4 933	24,5 %	26,2 %	29,3 %	24,3 %
<i>Droit syndical, IRP, expression des salariés</i>	1 864	9,2 %	11,4 %	8,4 %	6,6 %
<i>Conditions de travail</i>	329	1,6 %	1,6%	2,2 %	3,1 %
<i>Emploi</i>	1 009	5,0 %	3,4 %	3,7 %	2,9 %
<i>Classification</i>	278	1,4 %	1,5 %	1,3 %	1,5 %
<i>Formation professionnelle</i>	382	1,9 %	2,1 %	2,3 %	0,7 %
<i>Égalité professionnelle</i>	854	4,2 %	2,1 %	1,3 %	Nd
<i>Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire</i>	1 292	6,4 %	6,3 %	6,0 %	3,4 %
<i>Participation, intéressement, plans d'épargne salariale (PEE, PERCO)</i>	4 120	20,4 %	14,4 %	12,9 %	15,3 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : en 2007, 7 233 textes signés par des représentants syndicaux (nouveaux accords, avenants, constats de désaccord, adhésions, dénonciations) ont abordé le thème des salaires et primes, soit 35,9 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux (ou des salariés mandatés).

(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 catégorie "autres thèmes" n'est pas mentionnée dans le tableau.

Droit syndical, représentation et expression des salariés

Les accords relatifs "au droit syndical, aux instances représentatives du personnel et à l'expression des salariés" voient leur volume et leur part diminuer significativement. Cette baisse reflète la diminution du nombre d'accords d'entreprise fixant la durée des mandats des

délégués du personnel. En effet, la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, qui fixe la durée des mandats pour les représentants élus du personnel à quatre ans mais permet aux entreprises ou branches de réduire conventionnellement cette durée, a généré un flux important d'accords en 2006⁽¹¹⁾. Bien qu'en recul, l'activité de négociation autour du droit syndical et de l'expression des salariés reste assez soutenue et porte sur des champs divers : gestion des élections de représentants du personnel (prorogation de mandats, modalités d'organisation des élections), modalités de représentation et d'information des salariés au sein de comités d'entreprise, de groupes, utilisation des nouvelles technologies de l'information dans le cadre de l'activité syndicale, etc.

La gestion de l'emploi

Les accords portant sur l'emploi progressent (5 % contre 3,4 % en 2006). Cette thématique générale recouvre cependant 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.

La croissance des accords sur l'emploi est notamment le fait des accords de GPEC signés en 2007 : 350 sont déjà comptabilisés pour 2007⁽¹²⁾ (sur données provisoires), contre 180 pour l'année 2006 (sur données définitives). Cette progression résulte de l'obligation triennale de négocier instaurée par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. La part des accords sur l'emploi des seniors ou l'emploi des travailleurs handicapés est globalement stable.

L'égalité salariale entre hommes et femmes

Sur un plan quantitatif, la loi sur du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, se traduit par un accroissement significatif du nombre d'accords abordant ce thème. Plus de 800 textes signés en 2007 ont ainsi été identifiés comme abordant la question des inégalités entre hommes et femmes. Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale. Toutefois, elle n'informe pas sur la qualité des négociations, ni sur le contenu final des accords

11) Il est toutefois impossible de chiffrer précisément le nombre d'accords de ce type, puisque seule la saisie du thème général "droit syndical, IRP..." est en général effectuée lors de l'enregistrement des accords en DDTEFP. 160 textes ont cependant été enregistrés au titre de 2007 avec une mention supplémentaire faisant référence à la durée des mandats (contre 290 pour 2006), ce qui confirme l'idée d'une diminution de ce type d'accord.

12) Il existe cependant une incertitude sur le volume d'accords de GPEC, sachant que la limite est parfois tenue entre les accords dits "de méthode", qui servent à anticiper des restructurations, et les accords qui réellement visent à définir une politique de gestion des emplois et des compétences. La codification de ces accords est de ce fait difficile. Si l'on observe une augmentation de la catégorie "accords de GPEC" en 2006 et surtout en 2007, on constate symétriquement une diminution du nombre d'accords dits "de méthode". Cumulées, ces deux catégories progressent entre 2006 et 2007.

sur ce thème. Une très grande diversité semble en effet exister parmi ces textes, certains abordant le sujet de façon spécifique (accords cadres de groupe, par exemple) d'autres, les plus nombreux, abordant le sujet à la marge de négociations annuelles obligatoires globales. Le fait que le sujet soit abordé n'implique ni que des inégalités aient été mesurées, ni que le texte contienne des dispositions précises pour les réduire.

IV.2. 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 entreprise, plans d'épargne retraite collectif) ne cesse de croître depuis 2004 : en 2007, ce sont 20 % des accords qui abordent ce champ. Cette tendance ne reflète qu'en partie l'importance croissante de ces questions dans l'activité de négociation des entreprises⁽¹³⁾.

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 de ratification des "accords" spécifiques 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 près de 33 000 textes relatifs à l'épargne salariale qui ont déjà été comptabilisés au titre de l'année 2007, tous modes de ratification confondus⁽¹⁴⁾. La forte progression des accords d'épargne salariale concerne la plupart des composantes de l'épargne salariale⁽¹⁵⁾.

Les spécificités de chaque dispositif sont visibles du point de vue des modes de ratification. 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 et moyennes entreprises. Le principal mode de ratification est de ce fait le référendum auprès des salariés, ne nécessitant pas la présence de représentants des salariés. Le volume important d'accords d'intéressement comptabilisé chaque année, et notamment en 2007, tient également à l'obligation de renégocier tous les trois ans.

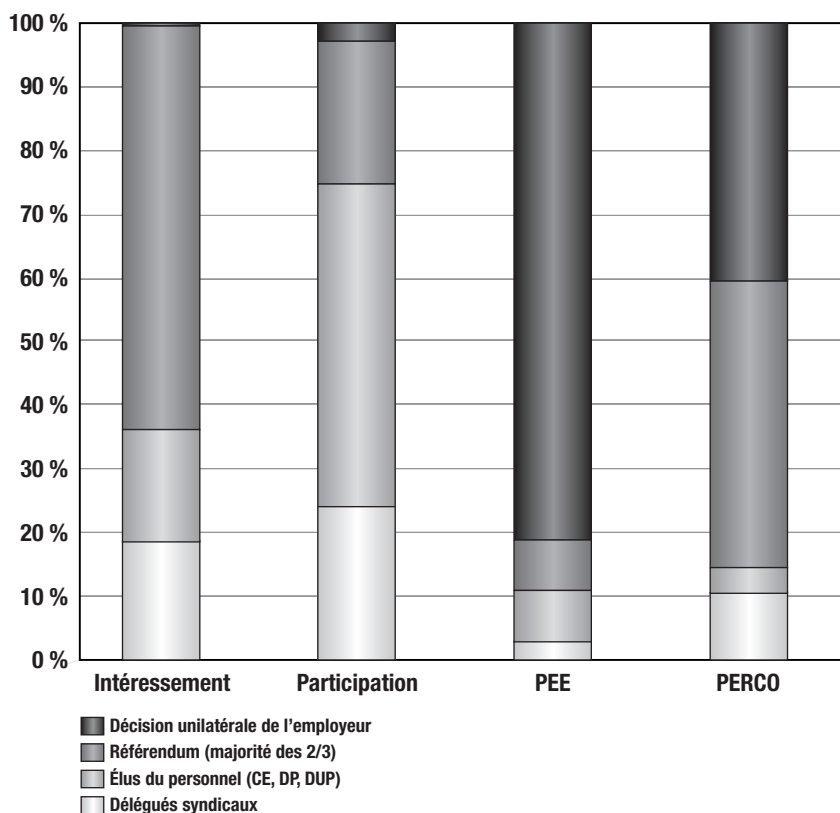
13) Depuis 2001, ces textes ont pris une importance considérable dans l'activité d'enregistrement des DDTEFP, notamment parce que ces différents dispositifs ont été rendus accessibles à de très petites entreprises. Il demeure quelques différences de pratiques d'enregistrement et de comptabilisation de ces textes entre les différents départements. De ce fait les données disponibles à ce jour sont encore incomplètes.

14) Nous comptabilisons ici à la fois ces accords nouveaux ou les renouvellements et les avenants venant modifier à la marge (règle de calcul par exemple) des dispositifs existants.

15) Seuls les PERCO semblent ne pas connaître de croissance forte en 2007 : étant donné que les données disponibles pour 2007 ne couvrent pas l'ensemble des DDTEFP, il est difficile de conclure sur ce point. Une évaluation plus complète et plus précise des dispositifs d'épargne salariale est publiée annuellement par le Conseil supérieur de la participation.

Les plans d'épargne entreprise 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 plans d'épargne entreprise, il apparaît clairement que ces dispositifs reposent sur des formes extrêmement atténuées de négociation collective.

Les signataires selon les composantes de l'épargne salariale en 2007



Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise), chiffres provisoires

La participation n'est obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés ou plus, et représente un volume d'accords moins important. En revanche, elle est essentiellement négociée avec des représentants élus des salariés, au premier rang desquels le comité d'entreprise.

V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

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⁽¹⁶⁾.

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 43 % des accords, et les syndicats CFTC et CFE-CGC avec des taux de 32 % et 38 %. 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
2007 (données provisoires)	20 170	54,5 %	31,9 %	61,1 %	37,9 %	43,5 %	14,5 %
2006	28 847	53,2 %	31,5 %	60,6 %	37,2 %	43,2 %	15,5 %
2005	25 270	53 %	30,8 %	59,9 %	35,5 %	41,9 %	15,7 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100. Chiffres provisoires pour 2007, définitifs pour 2006 et 2005.

Si on se restreint aux entreprises où chacune des organisations syndicales est présente, c'est la CFDT qui signe le plus fréquemment (92 % des accords). La CFE-CGC et la CFTC signent également environ neuf accords sur dix. La CGT et la CGT-FO se caractérisent toujours en 2007 par des propensions à signer plus faibles que les autres : respecti-

16) 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.

vement 83 % et 87 % des accords. Leur propension à signer tend à se stabiliser depuis 2006.

Propension* à signer par organisation syndicale

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO
2007 (données provisoires)	83,3 %	89,8 %	92 %	91,7 %	87,3 %
2006	83,1 %	90,0 %	92,1 %	91,8 %	87,4 %
2005	84,3 %	88,7 %	92,1 %	91,7 %	88,5 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

* Part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. Aucune organisation n'étant présente dans les entreprises recourant au mandatement, la propension à signer ne peut être calculée dans ce cas. Chiffres provisoires pour 2007, définitifs pour 2006 et 2005.

VI. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

VI.1. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Les accords sont relativement concentrés dans les entreprises de grande taille : celles de plus de 500 salariés génèrent plus de 20 % des accords alors qu'elles ne représentent que 15 % de l'ensemble des entreprises ayant déposé au moins un accord. Cette contribution est encore plus élevée si l'on ne tient compte que des accords portant sur des thèmes autres que l'épargne salariale. Cela vient du fait qu'elles signent en général plusieurs accords centraux d'entreprise chaque année ou que certains de leurs établissements ont signé des accords séparément.

Répartition des accords conclus en 2007 selon la taille de l'unité signataire

TAILLE ^(a)	Accords ^(b) signés en 2007 <i>(chiffres provisoires)</i> (25 424 accords)	Dont accords sur l'épargne salariale ^(c) (9 044 accords)	Dont accords hors épargne salariale (16 380 accords)
<i>Ensemble</i>	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Moins de 50 salariés	16,2 %	21,1 %	13,5 %
50 à 99 salariés	19,7 %	25,5 %	16,5 %
100 à 199 salariés	21,3 %	20,7 %	21,7 %
200 à 499 salariés	21,2 %	17,4 %	23,2 %
500 salariés et plus	21,6 %	15,3 %	25,1 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Tailles définies en fonction de l'effectif salarié associé à l'établissement ou l'entreprise qui a déposé l'accord.

(b) Accord, avenant, PV de désaccord, dénonciation, adhésion, signés par des délégués syndicaux, des mandatés ou des représentants élus du personnel.

(c) Textes dont le thème est exclusivement l'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PERCO, etc.)

Plus de 16 % de l'ensemble des accords sont signés par des entreprises de moins de 50 salariés. Sur les seuls accords d'épargne salariale, cette proportion dépasse 21 %, ce qui indique que les petites entreprises négocient essentiellement sur ce thème, notamment parce que cela est facilité en l'absence de délégués syndicaux. De nombreux "accords" de petites entreprises ne sont pas recensés ici car ils sont

obtenus après référendum auprès des salariés ou décisions unilatérales ce qui ne garantit pas l'existence d'une réelle négociation collective.

VI.2. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le tertiaire concentre toujours plus de la moitié des accords signés en 2007, 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, moins les négociations collectives sont fréquentes) 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.

Effectifs salariés et répartition des accords selon le secteur d'activité (hors agriculture)

ACTIVITÉ (NES 16)	Nombre d'accords en 2007 <i>(Chiffres provisoires)</i>	% accords en 2007	% accords en 2006	Nombre de salariés ^(a) dans chaque secteur <i>(en milliers)</i>	% des salariés
Ensemble <i>(hors agriculture, sylviculture et pêche^(c))</i>	25 344^(b)	100,0 %	100,0 %	17 761,5	100,0 %
Industries agricoles et alimentaires	1 220	4,8 %	4,3 %	558,2	3,1 %
Industrie des biens de consommation	1 514	6,0 %	5,8 %	590,1	3,3 %
Industrie automobile	571	2,3 %	2,1 %	278,1	1,6 %
Industries des biens d'équipement	2 064	8,1 %	7,8 %	766,7	4,3 %
Industries des biens intermédiaires	4 784	18,9 %	18,0 %	1 294,5	7,3 %
Énergie ^(a)	394	1,6 %	2,0 %	231,8	1,3 %
Industrie	10 547	41,6 %	40,0 %	3 719,3	20,9 %
Construction	1 336	5,3 %	4,9 %	1 411,2	7,9 %
Commerce	3 171	12,5 %	11,9 %	3 037,3	17,1 %
Transports ^(a)	1 848	7,3 %	7,5 %	1 079,3	6,1 %
Activités financières	1 373	5,4 %	5,7 %	731,6	4,1 %
Activités immobilières	536	2,1 %	2,3 %	285,9	1,6 %
Services aux entreprises ^(a)	3 702	14,6 %	14,2 %	3 377,3	19,0 %
Services aux particuliers	752	3,0 %	3,4 %	2 083,8	11,7 %
Éducation, santé, action sociale	1 633	6,4 %	7,5 %	1 541,0	8,7 %
Administration et activités associatives	446	1,8 %	2,5 %	494,9	2,8 %
Tertiaire	13 461	53,1 %	55,1 %	12 631,0	71,2 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DARES
Lecture : 8 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; au 31 décembre 2007 on recensait 1 336 accords signés en 2007 dans ce secteur, soit 5,3 % des textes signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel.

(a) Estimation DARES/INSEE de l'emploi salarié au 31/12/2006, dans les secteurs concurrentiels.

Données de l'UNEDIC complétées pour l'énergie, les transports et les services aux particuliers par des estimations de l'INSEE au 31/12/2006.

(b) Accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel. Un certain nombre d'accords sur les 25 424 recensés n'ont pu être comptabilisés ici en raison d'information manquante ou erronée sur le secteur d'activité de l'entreprise.

(c) L'agriculture, la sylviculture et la pêche sont exclues du champ. Le dépôt des accords se fait en partie selon un circuit différent.

Partie 3

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
VUE PAR LES ORGANISATIONS
PROFESSIONNELLES**

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux dix organisations professionnelles représentées au sein de la Commission nationale de la négociation collective.

Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'Administration, les partenaires sociaux ont été invités à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.

Ont donc été rassemblées dans cette partie les contributions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs qui ont été en mesure, dans un agenda social très chargé en début d'année 2008, de s'associer à cette démarche.

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

NÉGOCIATIONS EN 2007 : UN RÔLE DE L'ÉTAT A REDÉFINIR

La question qui a traversé toute l'actualité sociale et politique de cette année 2007 a été incontestablement celle du pouvoir d'achat.

Dans les entreprises, les salariés se sont largement mobilisés, porteurs de revendications pour de véritables et conséquentes augmentations des salaires. Les mobilisations et les luttes se sont étendues à des entreprises, des secteurs professionnels et des catégories de salariés jusque là assez peu mobilisés sur ces questions et éloignés de ces pratiques.

Les salaires ont certainement constitué le premier thème des conflits dans les entreprises en 2007, amplifiant une tendance déjà constatée les années précédentes.

C'est dans ce contexte particulier de fortes mobilisations notamment sur la question des salaires que se sont déroulées les négociations en 2007.

Promulgation et mise en œuvre de la loi sur le dialogue social

L'année a commencé avec la promulgation de la loi de modernisation du dialogue social (31 janvier 2007) présentée comme ouvrant une nouvelle ère du dialogue social en France et obligeant le gouvernement à une concertation préalable avec les partenaires sociaux sur tous les sujets d'ordre social.

Elle s'est conclue sur une conférence sociale, le 19 décembre 2007, portant sur l'agenda social proposé par le président de la République et son gouvernement.

Entre temps, le Premier ministre avait communiqué, le 18 juin, aux organisations patronales et syndicales, des documents d'orientation pour définir le sens et la portée des négociations nationales interprofessionnelles souhaitées par le gouvernement.

Les critiques apportées par la CGT à la "délibération sociale" voulue par la présidente du MEDEF se sont ainsi trouvées confirmées. Cette délibération a consisté à occuper les organisations syndicales et patronales dans des groupes de travail donnant, pendant la campagne électorale présidentielle, l'apparence du dialogue social, en réservant, en fonction du résultat de cette élection, au MEDEF la latitude pour ouvrir ou pas telle ou telle négociation. Refusant de voir le dialogue social à ce point dénaturé, la CGT n'a participé qu'à titre d'observateur à la délibération sociale, elle s'est, par contre, pleinement engagée dans la négociation sur la modernisation du marché du travail.

Cette négociation, loin de répondre à l'objectif "d'autonomie des partenaires des sociaux", s'est déroulée sous une pression forte et permanente du pouvoir politique, constituant un véritable filet de sécurité pour la partie patronale, aggravant de fait l'inégalité des parties à la négociation.

La crainte d'une loi pire que l'accord explique en partie le nombre de signatures syndicales apposées au bas de l'ANI du 11 janvier 2008 et le contenu du compromis accepté.

Un problème nouveau surgit avec l'exigence que le projet de loi de transposition de l'accord soit la reproduction pure et simple de celui-ci, réduisant de fait les prérogatives du parlement.

Ainsi en une année, une loi présentée comme devant contraindre le gouvernement à la 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.

Dans certaines branches professionnelles également les négociations semblent contraintes par des considérations partisanses : la

branche des services à la personne, la branche de l'esthétique parfumerie, le secteur du transport ferroviaire.

Dès la Commission nationale de la négociation collective du 6 novembre 2006, la CGT a fait part de ses réserves concernant ces nouvelles dispositions législatives. Pour la CGT, cette loi ne pourrait réellement produire des effets positifs que si elle était accompagnée d'un certain nombre de réformes touchant aux règles de fond de la négociation. En ouvrant la voie à la dérogation aux accords d'entreprises – dérogation loi/accords d'entreprise, dérogation accords d'entreprise/accords de branche – la loi du 4 mai 2004 a rendu ces réformes absolument indispensables. Ces réformes n'ont pas encore eu lieu, ce qui entame grandement la légitimité de la négociation collective.

L'urgence de réformes pour démocratiser la négociation collective

Les conditions d'exercice d'un véritable droit à la négociation collective ne sont toujours pas réunies !

Le droit des salariés à la négociation collective affirmé dans la Constitution s'appuie sur la reconnaissance du lien de subordination entre le salarié et son employeur et sur la nécessité de contrebalancer celui-ci par une forme de représentation et de négociation collective.

Les conditions d'une négociation collective équilibrée nécessitent le respect d'un certain nombre de principes. Par quelques exemples emblématiques nous montrerons que ces principes n'ont pas été respectés lors de négociations en 2007.

- Respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur

La loi du 4 mai 2004 commence à produire ses effets. La CGT avait exprimé ses craintes de voir se développer une certaine forme d'insécurité pour les salariés suite à l'application des nouvelles règles de négociation. Le bilan de la négociation dressé par le ministère du Travail n'a fait que confirmer ces craintes.

Les négociations collectives à quelque niveau que ce soit, sont de moins en moins créatrices d'avancées et de garanties nouvelles pour les salariés. Un nombre de plus en plus important d'accords de branche conclus sur des thèmes ouverts à la dérogation est signé,

laissant les salariés à la merci d'accords d'entreprises défavorables. Ces accords de branche sont le plus souvent des avenants à des conventions collectives. Ainsi, peu à peu, les conventions collectives, jusqu'à présent socles majeurs des garanties collectives, seront réduites à l'état de véritables patchworks dans lesquels alterneront articles impératifs et articles permettant des dérogations par accords d'entreprise.

- De nouvelles règles de validité des accords

La CGT réaffirme son attachement au principe de l'accord majoritaire qui traduit un engagement fort de la part de la ou des organisations signataires majoritaires. Actuellement les organisations majoritaires, pour faire valoir leur point de vue, n'ont d'autre solution que de s'opposer. Pour la CGT cette situation, qui réduit la ou les organisations majoritaires à un rôle négatif, est contraire à la volonté de démocratie de la négociation collective.

Depuis 2004, une seule branche professionnelle a adopté le principe de l'accord majoritaire, l'année 2007 n'a rien apporté de nouveau à ce sujet. Seules quelques grandes entreprises ont conclu des accords de méthode instaurant le principe de la signature majoritaire.

En 2007, encore trop d'accords sont validés par la signature d'organisations minoritaires, tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises.

- De nouvelles règles de représentativité

Une réforme des règles de représentativité des organisations patronales et syndicales s'impose. La légitimité des accords repose sur le "degré" de représentativité des signataires.

Les critères de représentativité méritent d'être revus pour tenir compte des changements intervenus à tous les niveaux de négociation. La représentativité des organisations doit reposer en grande partie sur les résultats des consultations effectuées régulièrement auprès des salariés.

- Indépendance vis-à-vis du pouvoir politique

L'indépendance des négociateurs vis-à-vis du pouvoir politique est une condition essentielle pour garantir une négociation collective loyale et équilibrée.

Seule la mise en place des réformes citées précédemment pourra conduire à une véritable indépendance des partenaires sociaux vis-à-vis du pouvoir politique.

La représentativité des organisations qui négocient doit être assise sur le choix des salariés. Si la place de certaines organisations est assurée par la “bienveillance” du pouvoir politique cela se fera forcément au prix de renoncements. Se maintenir autour de la table de négociation par la seule volonté du politique accentue la dépendance à ce même politique.

L'État : 3^e acteur de la négociation collective ?

L'année 2007, fournit un certain nombre d'exemples significatifs dans lesquels le pouvoir politique n'a cessé de jouer un rôle malgré les multiples déclarations et incantations sur la volonté de respecter la liberté des partenaires sociaux et de ne pas interférer dans le processus de négociation collective.

La négociation collective est un droit pour les salariés qui vise à contrebalancer l'état de subordination dans lequel se trouve le salarié vis-à-vis de son employeur. Dans cette perspective, il est du devoir de l'État de tout mettre en œuvre non seulement pour que la négociation ait lieu mais également pour qu'elle prenne tout son sens de progrès et de garantie pour les salariés.

- Des négociations salaires en panne

L'opération “suivi de minima de branche” s'est poursuivie en 2007. Cette opération n'est certes pas inutile mais, pour la CGT, ses effets sont très limités. La CGT aurait tout lieu de s'en féliciter si cette opération, mise en place en 2005, avait eu pour résultat de mettre fin à l'anomalie que représente l'existence de minima de branches inférieurs au Smic, cependant il n'en est rien. Il est toujours à craindre qu'un certain nombre de branches se retrouvent avec des minima “non-conformes” dès la prochaine augmentation du Smic.

Afin de mettre un terme à une situation qui perdure, l'État refuse d'utiliser les leviers qui sont à sa disposition pour contraindre les employeurs à négocier. L'attribution systématique et sans contrepartie d'aides publiques aux entreprises contribue largement à maintenir et favoriser les pratiques patronales.

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 du Travail.

- Négociations sur le temps de travail : une atteinte de plus en plus large à la durée légale du travail

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

Les nouvelles dispositions législatives introduites dans la loi TEPA (loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat) ont donné l'occasion à de nombreux employeurs de dénoncer des accords RTT qui comportaient de véritables avancées en matière de réduction du temps de travail, de créations d'emplois et d'organisation du travail. La mise en place de la loi sur le pouvoir d'achat devrait accentuer ce phénomène dans le courant de l'année 2008.

Ces lois ont mis en œuvre des dispositions qui favorisent les procédures de gré à gré entre l'employeur et les salariés au détriment de la procédure de négociation collective.

- Sur l'égalité professionnelle : tout en œuvre pour faire avancer les négociations

Les dispositions de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 1^{er} 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.

Les négociations dans les branches comme dans les entreprises sont encore peu nombreuses, situation que déplore la CGT. Pour la CGT, les accords signés sont non seulement encore trop rares mais les dispositifs mis en place sont insuffisants pour faire cesser les situations de discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Il y a urgence pour les pouvoirs publics de mettre tout en œuvre pour faire avancer les négociations sur ce sujet alors que pèse une menace sur la durée du délai de prescription de toutes les actions visant à faire sanctionner tous les faits de discriminations dont les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.

- Couverture conventionnelle en matière de protection sociale : de véritables négociations interprofessionnelles s'imposent

La Commission nationale de la négociation collective du 6 février 2007 a constitué la première occasion d'exercice pratique de "concertation préalable" prévue par la loi de modernisation sociale de janvier 2007.

Les partenaires sociaux, à cette occasion, se sont tous déclarés favorables à aborder dans le cadre de négociations interprofessionnelles le sujet de la couverture conventionnelle en matière de protection sociale dans les PME et les TPE. Le Gouvernement, pourtant présent à cette séance, n'a toujours pas donné suite. Améliorer le dialogue social c'est également accepter que les acteurs de la négociation puissent proposer des sujets de négociation qui seraient mis à l'ordre du jour.

- Des négociations au point mort

Face au blocage délibéré du patronat, l'État reste sans réaction de sorte que des négociations qui ont débuté en 2005 sont au point mort depuis des mois malgré les demandes incessantes des organisations de salariés.

- Des accords bloqués ?

Le rôle partisan de l'État apparaît clairement lorsque certains accords se retrouvent bloqués. L'accord UPA du 21 décembre 2001, et l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur de l'économie sociale du 22 mars 2006 n'ont jamais été étendus. Le Gouvernement assure ainsi les intérêts du MEDEF lui garantissant un monopole dans la représentation patronale au mépris d'organisations légitimes et de l'intérêt des salariés.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

La forme de contribution des partenaires sociaux intégrée au bilan annuel de la négociation collective est une étape dans la recherche d'une amélioration qualitative du rapport.

Pour l'année 2007, nous nous limiterons, à quelques commentaires sur ce qui nous semble être un tournant dans le dialogue social national.

Au-delà, comme cela est repris dans la position commune du 9 avril 2008 (art. 20), la CFDT propose de formaliser une démarche associant pouvoirs publics et partenaires sociaux dans la mobilisation d'objectifs et de moyens pour une évaluation du dialogue social.

L'actuel bilan regroupe une somme considérable d'informations qui renseignent sur les différents niveaux de négociation et sur les thèmes ouverts au dialogue social.

Mais ce bilan ne permet pas d'appréhender les conséquences des accords, leurs retombées pour les salariés et les évolutions dans les entreprises. Il nous paraît donc utile d'intégrer au bilan actuel une partie qui concernerait les résultats produits par les accords. Elle doit permettre de juger les progrès obtenus, la pertinence des dispositifs négociés et de vérifier l'opportunité des mesures d'accompagnement, de conseil que les pouvoirs publics mettent en place à destination des entreprises et des salariés pour accéder aux droits.

Dans le même esprit les partenaires sociaux doivent inclure systématiquement des modalités d'évaluation en lien avec les objectifs recherchés par l'accord.

L'évolution que nous demandons nécessite des discussions approfondies. Pour y parvenir, nous proposons la mise en place d'un groupe

de travail qui aura la charge de préciser le périmètre et les modalités de cette démarche d'évaluation.

2007 : UN TOURNANT DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

La loi du 31 janvier 2007 de “Modernisation du Dialogue social” a changé la nature et la place de la négociation sociale en articulant la relation entre “démocratie sociale” et la “démocratie politique”. Avec cette loi, les modalités nationales du dialogue social se rapprochent des pratiques européennes (cf. protocole de Maastricht). Les partenaires sociaux s'en sont saisis et les pouvoirs publics ont accompagné cette évolution. Organisations syndicales et patronales ont ainsi pu négocier la modernisation du marché du travail. La conférence sociale de décembre 2007 a permis de fixer un agenda social qui engage les différents acteurs pour 2008.

Avec la négociation sur le marché du travail, les partenaires sociaux ont mis en œuvre une nouvelle pratique de négociation. Lancée dès l'automne 2006, la délibération sociale, a débouché, après sept mois de rencontres, sur un constat partagé entre quatre organisations syndicales et les trois organisations patronales sur trois thèmes majeurs : la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et la remise à plat de l'assurance chômage. Ces discussions ont servi de socle commun à partir duquel s'est structurée la négociation.

À partir de là, la négociation proprement dite s'est déroulée sur un rythme soutenu avec la volonté, sur chaque thème abordé, de cerner la nature des problèmes et de jauger la qualité des réponses proposées. C'est ce qui a conduit à un accord abondant beaucoup de sujets et les mettant en cohérence.

Avec un accord majoritaire sur un sujet aussi compliqué que le “marché du travail”, les partenaires sociaux ont posé un acte important qui donne légitimité et effectivité à la loi du 31 janvier 2007. Avec cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser leur travail dans le temps par l'adoption d'un calendrier social et par la cohérence des objectifs assignés aux négociations qui vont s'ouvrir sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la formation, l'assurance-chômage...

Avec la volonté de répondre à la fois à des enjeux économiques, sociaux et sociétaux, les partenaires sociaux ont voulu, au travers de

cette négociation et cet accord, poser un acte politique, c'est-à-dire aborder les problèmes dans leur ensemble et dans leur synergie. C'est un compromis qui, dans ses limites, est porteur de sens et de transformation sociale, donnant ainsi toutes ses dimensions à la négociation collective.

Dans la foulée, la négociation sur la représentativité syndicale a abouti à la position commune du 9 avril 2008, conformément à l'agenda social 2008.

Ces chantiers emblématiques, lourds de conséquences pour l'avenir des relations sociales, des relations de travail et de la cohésion sociale, ont à ce jour été conduits dans le respect des prérogatives de chacune des parties en présence et en trouvant les articulations constructives "pouvoirs publics/partenaires sociaux".

A contrario, les dispositions laissant peu de place à la concertation et pour lesquelles la CFDT a fait connaître son désaccord (service minimum, heures supplémentaires, déblocage de la participation...), montrent le chemin à parcourir pour parvenir à un agenda social structuré. Cet outil est indispensable pour conduire toutes les réformes sociales dans des contraintes de temps et dans une cohérence politique nécessaires à l'efficacité des solutions à mettre en œuvre et à leur lisibilité auprès des salariés. Ces conditions sont nécessaires pour que les réformes soient comprises et partagées.

La CFDT considère avec prudence mais avec conviction que la France, en adoptant le modèle européen d'articulation entre le social et le politique, a fait un pas en avant tant sur le plan de l'efficacité que sur celui de la dynamique engagée.



CONTRIBUTION DE LA CGT-FORCE OUVRIÈRE

L'adoption de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social constitue une évolution intéressante en ce qu'elle insiste sur l'importance du dialogue social au préalable de toute modification du droit social.

Force Ouvrière a insisté pour que cette loi respecte les principes démocratiques ainsi que l'autonomie et l'indépendance des interlocuteurs sociaux.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective en 2007 a été marquée en partie, par les événements liés à l'adoption de cette loi.

En effet, la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) du 6 février 2007 avait à l'ordre du jour l'examen d'un document d'orientation établi par le ministère du Travail, relatif au développement de la protection sociale complémentaire santé des salariés. Un second sujet était à l'ordre du jour : la CNNC devait donner son avis sur un projet de décret concernant la pérennisation du comité de suivi des négociations salariales dans les branches.

Pour Force Ouvrière, la protection sociale complémentaire entre bien dans le cadre des relations collectives de travail et nous étions satisfaits, sous certaines conditions, de la saisine de la CNNC en vue d'une future négociation interprofessionnelle.

Lors de cette réunion, nous nous étions inscrits dans une démarche de négociation interprofessionnelle.

Concernant le Comité de suivi des négociations salariales de branche, l'assurance de sa pérennisation allait dans le bon sens. Le

décret n'a cependant été publié que fin juin 2007, les réunions du comité de suivi sans cesse repoussées.

Nous tenons à rappeler que ce Comité a vu le jour après les expressions fortes des salariés sur les revendications salariales, expressions qui s'étaient traduites par des grèves et manifestations notamment les 5 février, 10 mars et 4 octobre 2005.

Force Ouvrière a qualifié les salaires comme étant une urgence sociale ce qui était bien démontré puisque pour la période 2000 – 2006 les revendications salariales sont la plus grande source de conflits dans les entreprises.

Malgré un travail sérieux et approfondi du Comité de suivi des branches, la situation reste préoccupante pour les augmentations de salaire, le tassement des grilles de classification, le déroulement de carrière des salariés, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Pour Force Ouvrière, concernant les salaires, nous rappelons que des solutions peuvent être trouvées particulièrement concernant le SMIC, la date de sa revalorisation au 1er janvier et les conséquences dans les branches sur les minima conventionnels, ce que confortent les travaux récents du Conseil d'orientation pour l'emploi. Lors de la réunion de la sous-commission des salaires du 16 octobre 2007, les mêmes remarques ont été formulées. Nous avons constaté que le Comité de suivi des branches n'a pas débloqué certaines situations récurrentes.

Puis la CNNC s'est réunie dans sa formation "classique" le 25 juin 2007. Nous avons souligné que le fonctionnement de cette instance mériterait d'être un peu plus clair en ce qui concerne ses prérogatives dans le cadre de la concertation.

Au sujet de la négociation collective elle-même en 2007, malgré une baisse du nombre d'accords interprofessionnels et de branche, les chiffres restent significatifs.

La négociation sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels

L'accord du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels est le premier accord interprofessionnel national signé en 2007.

Quatre groupes de travail ont été constitués pour cette négociation : la prévention des risques professionnels, les chiffres clés, la tarification et la réparation.

La négociation a abouti à l'accord du 12 mars 2007 qui pour Force Ouvrière est globalement équilibré car dans le contexte politique de cette période, il intègre l'accord sur la "Gouvernance" du 28 février 2006 et renforce le paritarisme.

Cet accord interprofessionnel permet de répondre aux demandes de Force Ouvrière concernant :

- Le maintien des accidents de trajet au sein d'une branche accident du travail/maladies professionnelles paritaire ;
- La mise en place, pour les salariés dépourvus d'un système de santé au travail, d'un suivi médical adapté, en liaison étroite avec les services en charge de la prévention des risques professionnels, au sein de la branche accident du travail et maladies professionnelles ;
- Le développement d'une culture de prévention, visant à la suppression de tout risque dans l'entreprise, par l'élaboration de bonnes pratiques ;
- La réaffirmation du rôle des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel en matière de prévention.

La négociation sur la pénibilité au travail

Issue de la loi portant réforme des retraites de 2003, la négociation sur la définition et la prise en compte de la pénibilité au travail a débuté le 23 février 2005. Depuis l'ouverture de cette dernière, les employeurs contestent la notion même de pénibilité dans les entreprises et toute responsabilité en la matière. Aussi, au terme de trois années et dix-sept séances de négociation, des désaccords profonds demeurent entre organisations patronales et syndicales. Ceux-ci portent notamment sur les questions :

- du financement de la réparation, que le patronat souhaite voir pris en charge par la solidarité nationale ;
- de la médicalisation du dispositif, qui lie l'allègement de la charge de travail à l'état de santé du salarié au moment de sa demande ;
- des conditions d'accès au dispositif (40 ans effectifs d'activité salariée, 30 ans d'exposition et avoir cumulé pendant au moins 10 ans un des facteurs de chacun des 3 types de pénibilité), qui écartent de fait la quasi-totalité des bénéficiaires potentiels ;

- et du type de mesures de compensation proposées, allant du tutorat au mi-temps ou à défaut, lorsque l'organisation du travail ne le permet pas et dans des conditions qui restent à définir, à une cessation anticipée d'activité.

À noter que le volet prévention a été jusqu'alors singulièrement mis de côté, tout comme celui de la prise en compte de l'exposition des salariés aux différentes formes de pénibilité tout au long de la vie professionnelle, ce qui, pour Force Ouvrière, apparaît néanmoins indispensable pour parvenir à un accord-cadre déclinable au niveau de chaque branche professionnelle et dont l'objectif est de prendre en compte la réalité des situations au travail.

La modernisation du marché du travail

Les discussions ont démarré dès le premier semestre 2007 par la mise en place des groupes de travail portant sur trois thèmes : assurance chômage, contrat de travail et parcours professionnel. À partir de septembre 2007, des réunions de négociation hebdomadaires ont eu lieu pour aboutir à l'accord du 11 janvier 2008.

Pour Force Ouvrière, aux termes de ces négociations qui ont été particulièrement âpres, de nouvelles garanties sont apportées aux salariés et aux demandeurs d'emploi :

- refonte de la loi de 1978 sur l'indemnité conventionnelle de maladie,
- doublement de l'indemnité légale de licenciement,
- portabilité des droits (droit individuel à la formation, santé et prévoyance),
- création d'un fonds de formation pour les demandeurs d'emplois,
- création du bilan d'étape professionnel,
- obligation de négociation de branche pour la formation des salariés à temps partiel,
- création d'une prime forfaitaire pour les jeunes demandeurs d'emploi.

Concernant la négociation de branche

Le nombre d'accords ou d'avenants conclus permet de considérer que son rôle d'encadrement et d'harmonisation sociale demeure.

Les salaires sont en 2007 le premier thème de négociation comme l'année précédente. Ceci n'est pas étonnant compte tenu du contexte

de rattrapage des années de modérations salariales, voire du gel des salaires.

Un bilan de la négociation salariale dans les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés au 31 décembre 2007 a été présenté lors du Comité de suivi de la négociation salariale de branche du 8 février 2008.

276 branches de plus de 5 000 salariés sont concernées (160 du secteur général, 68 de la métallurgie et 48 du bâtiment et des travaux publics). Cela recouvre un peu plus de 12 millions de salariés.

Il en ressort que dans le secteur général, 120 branches ont un premier niveau conforme au SMIC, ce qui correspond à 111 accords et 9 recommandations patronales.

40 branches couvrant près de 6 millions de salariés ne sont donc pas conformes.

Force Ouvrière tient à faire observer que tous les salariés ne sont pas concernés par ce bilan, soit 18 millions de salariés dans le secteur privé selon la DARES.

Par ailleurs, les branches de moins de 5 000 salariés ne sont pas étudiées, ainsi que le secteur agricole.

De manière générale, les minima sont souvent trop proches du SMIC, alors qu'il ne constitue normalement qu'un salaire de référence au-dessus duquel tous les minima devraient se trouver.

Nous tenons à attirer l'attention également sur les recommandations patronales incluses dans les branches conformes alors qu'elles ne sont pas obligatoires. Force Ouvrière tient à marquer ses principales demandes de :

- Lutter contre le tassement des grilles de salaires afin de permettre un véritable déroulement de carrière ;
- Revaloriser le SMIC au 1^{er} janvier pour démarrer les négociations au plus tôt (point repris par le Comité d'orientation pour l'emploi - COE) ;
- Conditionner les aides aux entreprises à l'existence d'accords salaires (point abordé par le COE) ;
- Instaurer des clauses de rendez-vous automatiques dans les branches après toute hausse du SMIC ;
- Respecter les demandes de mise en commission mixte.

D'après les informations recueillies, sur les autres thèmes de négociation : formation professionnelle, retraite complémentaire et prévoyance, classifications, temps de travail, le nombre d'accords diminue.

Cette baisse du niveau d'accords serait-elle liée au contexte politique d'annonces de réformes ?

Sur le temps de travail, les dispositifs de la loi du 31 mars 2005 remettant en cause les 35 heures ne semblent pas avoir été utilisés en grand nombre.

Cependant en matière d'égalité professionnelle, le nombre d'accords collectifs est, contrairement à l'année précédente, en augmentation. Force Ouvrière constate qu'un effort a été fait mais il n'en demeure pas moins qu'il reste beaucoup à faire, notamment en terme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, dans l'objectif d'augmentation des salaires.

Concernant la négociation d'entreprise

L'absence de données sur la négociation d'entreprise ne nous permet pas de nous prononcer sur le bilan de l'année 2007. Cependant, nous estimons que la négociation et la pratique contractuelle existent dans certaines entreprises.

Il est important de relever que la convention collective de branche demeure la référence de la grande majorité des salariés (86,5 % pour les conventions stricto sensu ou 90,4 % en incluant les ensembles d'accords de branche) en matière de couverture conventionnelle.

Par ailleurs, ce taux de couverture conventionnelle des salariés du secteur concurrentiel non agricole de 97,7 % (données DARES) montre que notre système de relations professionnelles est riche.

S'agissant de notre vision des effets de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation, Force Ouvrière réaffirme son attachement à la pratique contractuelle. Or la loi du 4 mai 2004 en généralisant les accords dérogatoires et en dénaturant le principe de faveur a bousculé les principes même de la négociation collective. Accord majoritaire et renversement de la hiérarchie des normes vont de paire.

La CGT - Force Ouvrière insiste sur le retour au principe de faveur dans l'articulation des normes, dans la mesure où chaque niveau de

négociation vient améliorer les garanties collectives des salariés acquises au niveau supérieur, ce qui correspond à l'esprit républicain.

Concernant le mode de conclusion des accords d'entreprise, la négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés a pour but de faire disparaître la présence syndicale dans l'entreprise. À terme, le déséquilibre du rapport de force donnera la mainmise aux employeurs sur les salariés et leurs représentants.

À cet effet, la CGT-Force Ouvrière considère que la suppression du seuil de cinquante salariés pour désigner un délégué syndical est la meilleure solution susceptible de développer la pratique contractuelle et la négociation collective dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Au sujet du développement du dialogue social, Force Ouvrière estime que plus rien ne s'oppose à l'extension des accords de branche déclinant l'accord conclu le 12 décembre 2001 entre toutes les organisations syndicales représentatives et l'UPA sur le financement du dialogue social.

LES CONFÉRENCES NATIONALES TRIPARTITES

S'agissant des conférences tripartites organisées à l'automne, Force Ouvrière s'est impliquée à la fois dans leur préparation et dans leur tenue.

Les conditions de travail

La conférence sur les conditions de travail du 4 octobre 2007 a fait l'objet de travaux préparatoires de bonne qualité bien que menée à un rythme particulièrement dense, se heurtant à d'autres travaux initiés par le Gouvernement dans la même période.

Cependant Force Ouvrière regrette que la transposition, à l'occasion du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2008, de l'accord signé le 5 avril 2006, portant sur la gouvernance de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, n'ait pu être concrétisée.

Nous restons également dans l'attente des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à l'application du protocole d'accord du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Nous avons affirmé à l'occasion de cette conférence, qu'il y a une contradiction flagrante entre sa tenue, et le silence du Gouvernement sur des résultats positifs de la politique contractuelle qui couvrent une très large partie des sujets de cette conférence. Le Rapporteur nous a proposé une synthèse, que nous reconnaissons être objective, mais qui entraîne de notre part un certain nombre de réactions.

Nous pouvons marquer notre accord à une réforme du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP) s'il s'agit de lui confier outre un rôle de concertation, un rôle de coordination et d'orientation des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Nous serons par contre opposés à toute dilution du rôle des partenaires sociaux dans une nouvelle instance qui conduirait à donner une compétence à des organisations ou associations qui n'ont aucune représentativité ou légitimité à parler au nom des salariés.

S'agissant de la possibilité d'investir dans le domaine de l'évaluation des conditions de travail, nous pensons qu'il ne faut pas confondre prévention et évaluation. En ce qui concerne l'aménagement des instances régionales du système de prévention et d'amélioration des conditions de travail, la voie à suivre pour nous est la mise en œuvre des Conseils régionaux de prévention des risques professionnels dont les décrets ont été publiés en mai 2007 et qui ne sont pas encore appliqués.

Nous avons marqué notre désaccord à l'allongement de deux à quatre ans du mandat des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), et cela en cohérence avec la position que nous avons observée pour les délégués du personnel ou les comités d'entreprise, dans la mesure où cet allongement affaiblit les institutions représentatives du personnel au regard du turn-over dans les entreprises et à la demande accrue de flexibilité voulue par les employeurs.

S'agissant de la formation des membres du CHS-CT, nous marquons également un désaccord très ferme vis-à-vis des formations collectives, nous demandons par contre que soient harmonisées les durées de formation pour tous les salariés quel que soit l'effectif de l'entreprise.

L'idée du portail Internet⁽¹⁾ est plaisante, cet outil est sûrement un moyen important de diffuser très largement et très rapidement des informations et des bonnes pratiques pour améliorer les conditions de travail, mais pour nous se pose alors de façon très sérieuse le contrôle de la fiabilité des informations mises en ligne.

1) Portail Internet d'information sur les méthodes de prévention, les moyens et les soutiens disponibles (ndlr)

Au cours des travaux préparatoires le problème de la médecine du travail a été très largement évoqué. Nous nous interrogeons sur la proposition de contractualisation par objectifs avec les services de santé au travail, nous refuserons toute approche conduisant à la réduction ou à la suppression de leur indépendance.

Nous sommes, en outre, depuis longtemps opposés à transférer les attributions de la médecine du travail à la médecine de ville, nous pensions cette question tranchée. Par contre, nous sommes d'accord pour sensibiliser les médecins traitants à la santé au travail. Nous attendions enfin une réponse du Gouvernement par rapport au problème démographique et à l'urgence pour nous de l'augmentation du *numerus clausus* tant à l'entrée des études médicales, qu'à l'entrée de l'internat.

Les décisions récentes vont dans le bon sens, mais doivent être poursuivies au delà de 2010.

Nous marquons aussi notre accord à l'idée de développer par la négociation de branche des référentiels qualitatifs susceptibles d'être imposés par les donneurs d'ordres aux sous-traitants par le biais des cahiers des charges, notamment à partir de l'expérience de la chimie.

Nous avons confirmé bien entendu notre accord à la transposition conventionnelle des accords européens sur le stress au travail et sur le harcèlement et la violence au travail. Nous sommes d'accord pour le développement spécifique de la formation des managers à la question des risques psychosociaux.

S'agissant d'une négociation sur les conditions de traçabilité des expositions aux risques, nous marquons un accord prudent pour que ces expositions ne conduisent pas à des discriminations.

De même que l'imputation des formations de sécurité sur le budget de formation professionnelle nous paraît très exagérée et relevant plus d'un objectif d'économie pour les entreprises plutôt que de l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

Nous regrettons que les conséquences de l'organisation du temps de travail et des rythmes de travail et ainsi que l'accroissement de la flexibilité n'aient pas été pris plus en compte dans les travaux de cette conférence, car ils sont à l'origine de mauvaises conditions de travail voire d'accidents de travail.

L'égalité professionnelle et salariale entre hommes/femmes

Parmi les conférences sociales initiées par le président de la République, celle consacrée à l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes s'est tenue le 26 novembre 2007 au ministère du Travail.

Cette conférence a fait suite à deux mois de débats consacrés au constat de la situation des inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi et aux pistes d'action possibles pour rendre effective la législation existante. L'objectif du ministre du Travail était d'aboutir à un "plan d'actions" à mettre en œuvre dès 2008, afin de parvenir notamment à la suppression des écarts salariaux entre hommes et femmes au 31 décembre 2010, ainsi qu'en dispose la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale.

Dès le début des travaux, Force Ouvrière a rappelé la place que doit tenir la suppression des écarts salariaux entre femmes et hommes dans l'objectif d'augmentation générale du pouvoir d'achat des salaires, dont l'urgence est exprimée par l'ensemble des salariés.

En effet, alors que les écarts salariaux entre femmes et hommes restent de l'ordre de 20 %, leur suppression contribuerait mécaniquement, pour Force Ouvrière, à l'augmentation générale du pouvoir d'achat des salaires, dans la mesure où un tel rattrapage salarial toucherait la moitié de la population active.

Force Ouvrière a également dressé le constat d'une inapplication générale et volontaire de la législation par les employeurs, et des nombreuses obstructions pratiquées au sein des entreprises aux droits et missions des institutions représentatives du personnel en matière d'égalité. Ainsi, 72 % des entreprises ne satisfont pas à leur obligation de négocier annuellement sur l'égalité et 60 % d'entre elles n'ont jamais établi le rapport annuel obligatoire sur la situation comparée des femmes et des hommes²⁾. Il existe pourtant un arsenal législatif complet et les entreprises peuvent également percevoir des aides financières pour la mise en œuvre de mesures concrètes de résorption des inégalités entre femmes et hommes.

Ainsi, exprimant son exigence de voir le droit réellement appliqué, Force Ouvrière a appelé, au titre du modèle républicain, l'État et le ministère du Travail à leur responsabilité en matière de contrôle de l'application de la législation relative à l'égalité professionnelle, en

2) Rapport de la Délégation aux Droits des femmes du Sénat, 2004.

rappelant que les services d'inspection et de contrôle compétents devaient être dotés de moyens supplémentaires et suffisants pour ce faire.

Sur la base des mesures annoncées par le ministre du Travail lors de la clôture de cette Conférence, deux points en particulier ont retenu l'attention de Force Ouvrière :

- les outils de diagnostic des écarts salariaux et des inégalités professionnelles,
- faire respecter les obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

Force Ouvrière restera attentive aux différentes mesures qui seront décidées.

Le Grenelle de l'environnement

La CGT – Force Ouvrière a participé au processus du Grenelle de l'environnement en deux temps : les réunions préparatoires d'une part, les tables rondes conclusives de l'autre.

Sur le fond, cette concertation a permis d'approfondir les faiblesses et les incohérences des politiques économiques au regard des menaces qui pèsent sur l'environnement. Dans ce domaine complexe où la connaissance technique et scientifique est hétérogène, la diversité des collègues a favorisé une meilleure appréciation des enjeux tant écologiques que sociaux. Néanmoins ce dernier aspect a été du point de vue de Force Ouvrière sous estimé.

Par contre, l'organisation des comités opérationnels (mise à l'étude pratique des orientations qui sont ressorties de la conclusion) en dehors de la consultation des collègues composant le Grenelle a conduit à une sélection contestable. Il reste à savoir comment le Gouvernement valorisera l'acquis issu de ces travaux, au travers du projet de loi annoncé par le président de la République en terme de mesures, de financements et dans quelles conditions il entend associer le comité de suivi ? les résultats attendus seront-ils atteints ?

Sur la forme, le Grenelle a initié une concertation originale. Si le thème de l'environnement justifiait l'implication des « acteurs » engagés dans cette cause, ce mode d'échanges n'est pas transposable aux structures de l'économie du travail. Dans ce cadre, la capacité des interlocuteurs sociaux à négocier donc de produire de la norme invite à la prise de responsabilité. Cette triple exigence, négociation/norme/responsabi-

lité serait fragilisée par l'adjonction d'un partenaire extérieur au champ de l'entreprise.

La conférence sur l'emploi, les revenus et le pouvoir d'achat

Elle s'est tenue le 18 octobre 2007 et relève d'un exercice différent. En effet, les thèmes abordés entrent dans le champ de compétences des interlocuteurs sociaux, qu'il s'agisse des hausses spectaculaires de prix ou de ralentissement sérieux du pouvoir d'achat ; l'impatience des salariés et des ménages a atteint un fort degré de mécontentement.

Une chose est de pouvoir s'exprimer. Une autre est d'être écouté. Or cette conférence qui a reproduit celle de décembre 2006 donne le sentiment d'un dialogue de sourds, dans la mesure où le résultat traduit des engagements politiques plus que des solutions pour résoudre de manière équilibrée les problèmes essentiels posés.

Le gouvernement garde sa feuille de route tournant le dos aux revendications portées par les partenaires syndicaux. L'annonce des mesures (rachat RTT ou jours stockés sur un compte épargne temps – CET, déblocage de l'épargne salariale) pour solder la question du pouvoir d'achat, renforce l'idée d'un lieu de débat superficiel qui se résume à une mise en scène fortement médiatisée.

Ces expériences successives de concertation conduisant à une évaluation négative en attendant des mesures concrètes, Force Ouvrière s'interroge sur la pertinence de ces conférences tripartites qui poussées au bout de leur logique sont susceptibles de réduire les moyens dédiés à la négociation.

Paris, le 11 avril 2008



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 aux niveaux national (loi de modernisation sociale du 31 janvier 2007) et européen.

Face à ce constat, la CFTC a jugé opportun de présenter la vision de la Confédération pour ces trois niveaux de négociation qui ont chacun leur spécificité.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

La loi de modernisation sociale du 31 janvier 2007 a modifié considérablement le dialogue social au niveau national. En effet, cette loi prévoit trois phases préalables à toutes modifications relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle :

- Concertation obligatoire des partenaires sociaux,
- Soumission des projets de loi concernés à "l'avis de la CNNC, du Conseil supérieur pour l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie",
- Mise en place par le gouvernement d'un agenda social présenté pour l'année à venir devant la CNNC.

En plus de ces nouvelles étapes, il ne faut pas oublier le rôle et l'importance du processus d'audition parlementaire.

Concertation obligatoire et soumission pour avis des projets de lois

En ce qui concerne ce point, il faut avouer que nous n'avons pas nécessairement beaucoup de recul sur la question. Toutefois, nous sommes tout de même en mesure d'apporter quelques éléments de réponse à la lumière de la négociation sur l'accord national interprofessionnel (ANI) de modernisation du marché du travail.

Pour la CFTC, les deux premières étapes que constituent la concertation (étape durant laquelle les pouvoirs publics sollicitent les partenaires aux fins de négocier un accord sur un sujet déterminé) puis la négociation ont été mises en œuvre dans le respect des dispositions de la loi de 2007 et sont restées fidèles à l'esprit de ladite loi.

Pour la CFTC, les procédures instaurées par la loi de 2007 sont destinées à faciliter le dialogue social national interprofessionnel à l'image des mécanismes de dialogue social européen. De ce fait, il convient de souligner que la mise en pratique de la loi de 2007 ne constitue pas et ne peut en aucun cas constituer un pouvoir de colégislateur des partenaires sociaux.

Ce qui attire davantage l'attention de la CFTC, à la lumière de l'accord cité ci-dessus, concerne sa retranscription dans le projet de loi puis l'adoption de la loi par le Parlement.

S'agissant de la reprise de l'accord conclu par les partenaires sociaux dans le projet de loi, la CFTC considère qu'à la lumière de l'expérience de l'ANI le Gouvernement a su rester fidèle à l'esprit et aux dispositions de l'accord. Cette conformité à l'ANI constitue pour la CFTC un gage de la fidélité à la loi de 2007 et à sa pérennité. Cela démontre, en outre, que le Gouvernement a un rôle essentiel dans le dispositif en étant le garant des accords conclus entre les partenaires sociaux. Toutefois, la CFTC s'interroge sur les motifs justifiant le retrait de certains points de l'ANI dans la transposition législative malgré une volonté affichée par le Gouvernement de reprendre au plus près les dispositions inscrites dans l'ANI.

Processus Parlementaire

La CFTC reste soucieuse du respect des accords conclus et d'éviter toute dénaturation. Pour ce faire, la CFTC est convaincue que dans le respect des prérogatives du Parlement et de la Constitution, le Gouvernement dispose de moyens suffisants pour veiller à la non

dénaturation des accords conclus entre les partenaires sociaux. Ici encore le Gouvernement a un rôle essentiel de garant.

Force est de reconnaître que durant la procédure parlementaire la tentation est grande pour certains des signataires d'obtenir des modifications qui n'auraient pu être accordées lors de la négociation. Ici la CFTC entend remercier les parlementaires pour leur travail dans le cadre des auditions et entend souligner qu'il est du devoir des signataires des accords de défendre alors la totalité de l'accord tout en s'interdisant de vouloir obtenir un bonus particulier. Mais consciente que la tentation peut être parfois trop grande, là encore, la CFTC considère qu'il est du devoir de l'auteur du projet de loi de défendre l'accord conclu qui résulte d'un consensus dans lequel le point d'équilibre entre les partenaires sociaux a pu être trouvé.

En définitive, le Parlement, en votant la loi de modernisation sociale de 2007, a accepté le principe de confier aux partenaires sociaux la conclusion d'accords pouvant être repris par la loi. Pour autant, le législateur conserve la plénitude de ses fonctions de contrôle de l'action du Gouvernement y compris dans le processus instauré par la loi de 2007.

L'agenda social

À la lumière de la pratique de l'agenda social européen il conviendrait, dans le dispositif national, d'offrir aux partenaires sociaux la possibilité d'introduire des points supplémentaires.

En effet, la CFTC voudrait éviter que la méthode de l'agenda social n'enferme les partenaires sociaux dans un cadre trop rigide qui ne tiendrait plus compte de l'actualité. De surcroît et sans remettre en cause, dans l'immédiat, l'annualité de l'exercice il serait souhaitable de pouvoir prévoir l'inscription de sujets sur une période pluriannuelle.

Points positifs et points perfectibles de cette méthode

Cette méthode comprend plusieurs points positifs :

- En premier lieu, cela répond à une demande des organisations syndicales d'être davantage impliquées dans les réformes ;
- Il s'agit également d'une réponse à la demande de la CFTC d'être un syndicat constructif ;
- Enfin, le fait, pour les partenaires sociaux, d'être sous pression a changé la donne ainsi que l'appréhension de la négociation. Mieux encore, lors de la phase de concertation et l'annonce par le

Gouvernement d'ouvrir un chantier et donc la possibilité offerte aux partenaires sociaux d'entamer des négociations, les quelques exemples que nous avons pu vivre jusqu'alors, ont montré un niveau d'exigence relativement équilibré du Gouvernement vis-à-vis des organisations d'employeurs et de salariés. L'on pourrait ça et là regretter qu'une exigence plus forte pèse sur tel ou tel mais, dans l'ensemble, il nous faut être honnête et savoir gré au ministre d'être le garant d'un certain équilibre et d'ajouter que s'il y a effectivement une pression celle-ci pèse sur tous les acteurs.

Pour la CFTC, et malgré le peu de recul que nous pouvons avoir, le Gouvernement, en particulier le ministre du Travail, a parfaitement joué son rôle d'équilibre et d'arbitre, dans le sens du bien commun. Cette approche est fondamentale et doit être préservée afin d'éviter les éventuelles dérives d'un lobbying qui serait susceptible de remettre en cause un fragile équilibre dont résulterait un accord.

Toutefois, comme toute méthode récente, certains points restent perfectibles :

- Les négociations sur l'assurance chômage et la modernisation du travail, par leur durée ont mis en évidence le besoin d'avoir un temps suffisant pour un état des lieux, puis un autre pour définir les problématiques et enfin un troisième consacré à la négociation proprement dite. L'état des lieux constitue le point de départ indispensable à toute négociation et doit permettre de présenter les différentes approches et les différentes positions.

Si l'on ne se fonde que sur la seule négociation sur l'assurance chômage l'on s'aperçoit qu'une négociation est parfois très liée (ou même dépendante) à une autre. Dès lors, ici encore, le Gouvernement doit s'assurer du respect des engagements d'une négociation à l'autre.

Au niveau européen, pour faire court, les partenaires sociaux disposent d'un délai de négociation de neuf mois. L'ANI sur la modernisation du marché du travail, si l'on tient compte des trois étapes précédemment décrites, a été conclu au bout d'une année. Cela revient à penser, pour la CFTC, qu'un temps suffisant doit être accordé aux partenaires sociaux et qui peut sans doute varier en fonction de la complexité d'un sujet. À défaut la précipitation reviendrait à réitérer l'épisode fâcheux du Contrat nouvelles embauches (CNE).

- Pour la CFTC il convient également, dans la méthode, de tirer les enseignements du niveau européen. En effet, lorsque la Commission

européenne a confié aux partenaires sociaux le soin de négocier un accord sur les restructurations, le sujet est si vaste et complexe qu'aucun accord n'a pu émerger. Par la suite, la Commission européenne s'étant rendu compte de l'énormité de la tâche, a proposé de réfléchir sur un arsenal juridique complexe qu'il aurait été impossible de conclure entre les partenaires sociaux. En effet la Commission a proposé de réfléchir à une combinaison de normes incitatives, de règlements et de directives... Et aujourd'hui nous sommes toujours dans l'attente de ces textes. Cela amène la CFTC à considérer que la proposition d'ouverture de négociation par le Gouvernement doit tenir compte d'un élément essentiel : la faisabilité !

- Plus généralement, la CFTC reste convaincue que la pratique de la négociation issue de la loi de 2007 est perfectible. À cet effet, la CFTC propose que l'on approfondisse le plus rapidement possible la dimension qualitative du processus c'est-à-dire des trois étapes mises en place par la loi de 2007.

LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Lorsqu'on tente de visualiser de manière globale le dialogue social de branche, on remarque nettement que depuis quelques années, le climat ainsi que la qualité des débats se sont nettement améliorés.

Toutefois, si on regarde plus attentivement l'état des négociations dans chacune des principales branches, on remarque les réticences affichées des partenaires sociaux à négocier et/ou à trouver des accords sur certains sujets d'actualité. De même, si la majorité des négociations aboutit à la signature d'un accord, la situation s'inverse dès que les thèmes récurrents comme les salaires ou les classifications sont négociés.

La CFTC tient à rappeler également l'importance de la négociation de branche notamment pour les salariés des TPE/PME qui ne bénéficient pas des avancées qui pourraient résulter de négociations d'entreprise. L'exemple le plus flagrant se situe au niveau des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et les classifications où les salariés des plus petites entreprises sont soumis aux dispositions des conventions collectives nationales alors que ceux des grandes entreprises bénéficient le plus souvent d'une vraie politique de rémunération.

À travers le regard de l'ensemble de nos négociateurs de branche, il est possible de remarquer que la qualité des échanges ainsi que la

volonté d'instaurer un bon dialogue social varient énormément. Conscient qu'au niveau de la branche, une vision globale ne serait pas significative, nous avons interrogé nos principaux négociateurs de branche afin qu'ils nous transmettent leur vision terrain ainsi que leur ressenti, depuis l'intérieur, de la négociation collective.

Toutefois, certains principes généraux semblent se dégager de l'ensemble des branches.

Principes applicables à l'ensemble des branches

En effet, alors que la branche revêt une importance majeure en ce qui concerne notamment les classifications et les grilles de minima conventionnels (notamment pour les TPE/PME, privées dans la majorité des cas de dialogue social d'entreprise), les négociations sur ces sujets sensibles n'aboutissent pas ou les accords trouvés ne sont à chaque fois que le strict minimum pour nos représentants syndicaux.

On remarque clairement que les branches qui se sont dotées de véritables moyens (techniques et financiers) pour faire fonctionner le dialogue social rencontrent bien moins de difficultés que ce soit au niveau de la quantité ou de la qualité des débats. Dans la majorité des branches, il n'existe pas d'accord de droit syndical, élément essentiel selon la CFTC pour permettre le développement du dialogue social. Tout comme au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux doivent se doter, par le biais d'accords de droit syndical, des moyens (heures de délégations, fonds propres, formation adéquate des négociateurs, ...) afin de garantir la qualité du dialogue.

Dans ce cadre, la CFTC rappelle qu'il est indispensable que toutes les commissions permanentes au niveau des branches – comme l'observatoire de la négociation collective ou la commission nationale de l'emploi par exemple – soient mises en place. En effet, ces instances servent de "laboratoires prospectifs" et sont donc la base de l'efficacité des futures négociations. Il apparaît donc comme essentiel que chaque branche ne remplissant pas cette obligation entre en négociation afin de donner les moyens à ses commissions de fonctionner pleinement.

Enfin, comme toute négociation, la qualité du dialogue dépend en grande partie de la bonne volonté des acteurs, que ce soit du côté des organisations patronales ou du côté des organisations de salariés.

Vision du dialogue social par branche

Outre cette approche d'ensemble, il convient de s'intéresser de plus près à chacune des branches afin de comprendre les points d'accord ainsi que les difficultés qui leurs sont propres.

Afin de faciliter cette étude, nous avons décidé de regrouper notre vision au niveau de chaque fédération.

Fédération générale des Transports

Dans ce secteur, il existe de grandes disparités en fonction des activités. Si le dialogue social est de bonne qualité en ce qui concerne notamment le secteur des autoroutes où les négociations ont permis la mise en place d'un Revenu annuel garanti (RAG) ainsi qu'un accord sur la Cessation anticipée d'activité (CATS) signé par la quasi-totalité des organisations syndicales malgré un contexte difficile en raison du climat de privatisation de masse actuel, on remarque que, malgré une amélioration sensible du dialogue social ces dernières années dans la majorité des secteurs, certains sujets essentiels ne bénéficient pas de ces améliorations.

En plus des difficultés rencontrées sur les négociations relatives aux salaires et aux classifications (la situation étant même bloquée dans certains secteurs notamment dans les transports routiers), les négociations concernant la pénibilité (sujet essentiel au regard de la pénibilité de certains métiers) ainsi que le droit syndical semblent vouées à l'échec.

- Le cas particulier de la SNCF :

En raison notamment de la taille de l'entreprise (220 000 salariés en France) et de la diversité de ses activités (FRET, TER, MATERIEL, ...) et de son histoire, les négociations sont souvent réalisées dans des conditions très formalisées et sont extrêmement observées autant en interne par les cheminots qu'en externe. Pour autant, les résultats sont généralement positifs (retraites, salaires, ...).

Toutefois, certains aspects, propres à la SNCF, freinent le dialogue social :

- Depuis 2003, le dialogue social s'est nettement dégradé (grève sur les retraites, etc.) avec une inversion du rapport de force. Désormais, on se place plus dans une logique d'opposition de principe avec un recours à la grève quasi-systématique avant d'ouvrir des négociations ;

- La CFTC a l'ambition de substituer un dialogue social transparent et responsable, mais toute initiative prise en ce sens n'est pas valorisée par l'entreprise ;
- Négociation par étage en raison de la taille qui implique que les délégués du personnel ne sont pas souvent en présence des décideurs, etc.

Pour terminer, il est à noter qu'il existe des pistes d'amélioration visant à favoriser le développement du dialogue social :

- l'entreprise propose aux organisations syndicales un "pacte de modernisation sociale", l'objectif étant, après la réforme des retraites, de reconstruire un contrat social entre l'entreprise et les cheminots,
- mise en œuvre d'un observatoire des conditions de travail,
- mise en place d'un groupe de travail chargé de préconiser des améliorations sur le fonctionnement des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Métallurgie

Dans le secteur de la métallurgie, il n'existe pas de difficultés particulières à négocier. De même, il ne semble pas exister de thèmes tabous.

Toutefois, on peut remarquer quelques réticences en ce qui concerne les négociations sur les classifications en raison de la lourdeur technique du sujet ainsi que des enjeux forts. Pour autant, ces réticences n'aboutissent pas à un blocage du dialogue social mais elles ralentissent énormément son avancée.

Bâtiment - Travaux Publics

À l'instar de la Métallurgie, le dialogue social est plutôt de qualité. La branche du Bâtiment se distingue notamment par un mode de fonctionnement et d'organisation paritaire comme le groupe de protection sociale des professions du Bâtiment et des Travaux publics (pro-BTP).

Toutefois, les négociations sont beaucoup plus complexes en ce qui concerne les rémunérations et les grilles de classification. En effet, avec un premier niveau de classification inférieur à 1 400 € (2 800 € pour les cadres) et une volonté affichée de la chambre patronale de ne pas négocier à la hausse ces minima, les avancées sur le sujet demeurent restreintes.

CSFV (Commerce, Service et Force de Vente)

Globalement, la négociation collective a été dense ces trois dernières années. Trois grands thèmes ont été abordés :

- Les salaires minima de branche. De trop nombreuses branches avaient une grille de salaires obsolète dont les minima étaient en deçà du SMIC. Volonté gouvernementale oblige, de nombreuses négociations se sont ouvertes et ont porté, il faut bien le dire, quelques fruits. 2005 et 2006 ont été deux années de fortes négociations en la matière, un léger ralentissement pour 2007 somme toute logique puisque, au fil du temps, de moins en moins de conventions sont en deçà du SMIC. Au 31 décembre 2007, 120 branches représentant 6 700 000 salariés ont leurs premiers coefficients au niveau du SMIC.

- Les classifications professionnelles. Bien que la loi prévoit que les classifications professionnelles doivent être revues tous les cinq ans, force est de constater que nombre d'accords sur les classifications n'ont pas été revus depuis quinze voire trente ans pour certaines conventions collectives. La plupart de ces classifications à l'époque étaient construites sur le système dit "Parodi Croisa" (système listant chacun des emplois de la branche professionnelle adapté dans un contexte où les métiers évoluent peu ou pas). La réforme des accords sur la formation professionnelle amène les organisations patronales à réclamer un système de classement dit à "critères classants" (système où il n'est plus fait référence à l'emploi, mais à des critères "objectifs" tels que la responsabilité, l'autonomie, etc. permettant de classer l'emploi occupé par les salariés). Ce système est souvent difficile à appréhender par le salarié et il est également source de nombreuses interprétations entre le salarié et son employeur pour son classement.

- Le système à "critères classants" étant voué à s'appliquer à la quasi-totalité des branches dans les années à venir, la CFTC préconise la mise en place de deux actions essentielles :

- Prévoir une période transitoire permettant d'expliquer les changements aux salariés (double affichage avec l'ancienne et la nouvelle classification sur leur feuille de paie, explication aux salariés, ...),
- Elaborer des outils pédagogiques permettant aux salariés de se positionner avec notamment la présence d'emplois repères.
- La formation professionnelle. On compte de nombreuses discussions sur des sujets tels que le Droit individuel à la formation (DIF) et plus particulièrement sur ses modalités : sur le temps de travail ou pas, sur la « transférabilité » des heures acquises vers une autre entreprise ou un autre secteur.

Santé sociaux

Dans ce secteur, il faut diviser les approches selon l'origine des financements. En effet, les données ne sont pas les mêmes lorsque les négociations dépendent de financements publics ou privés :

- Les secteurs dépendant de financements publics : dans ces branches, le dialogue social est limité puisque ces secteurs dépendent de financements publics c'est-à-dire du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) et du taux de l'Objectif National de Dépense de l'Assurance Maladie (ONDAM).

Dans ces secteurs, les déficits sociaux entraînent le plus souvent des négociations au moins disant depuis la mise en place des 35 heures. Ce secteur comprend notamment les branches sanitaire médico-social, de l'aide à domicile et de la fonction publique hospitalière.

- Les secteurs dépendant de financements privés : ici, contrairement aux autres secteurs, là où la santé a un objectif commercial, les négociations prennent depuis quelque temps plus d'intérêt que par le passé.

De même, dans le secteur des Cliniques et maisons de retraites commerciales, pour ce qui concerne les négociations salariales, le secteur prétexte le fait que les pouvoirs publics ne donnent pas les mêmes moyens au secteur que pour les hôpitaux publics pour éviter d'entamer toutes négociations, ce qui implique fatalement que le dialogue social de la branche est véritablement au point mort.

CMTE (Chimie, Mine, Textile et Énergie)

Pour cette fédération regroupant des secteurs d'activité totalement différents, il semble difficile de faire des considérations générales relatives au dialogue social. Toutefois, on remarque certaines réticences à négocier de la part des organisations patronales.

En effet, dans la plupart des branches, on remarque par exemple une mauvaise organisation au niveau de la transmission des plannings ou des informations. Il est impossible de développer un dialogue social de qualité lorsque les dates ou les informations sont fournies la veille des réunions. Ceci engendre des problèmes organisationnels (les réunions étant majoritairement prévues à Paris) et des réunions peu constructives puisque les organisations syndicales n'ont pas eu les éléments nécessaires pour préparer les négociations.

De même, les négociateurs ont plus l'impression que les différentes négociations sont ouvertes par obligation plutôt que par volonté d'instaurer un bon dialogue social, ce qui ne permet pas de négocier dans un climat favorable.

Le cas particulier de la Plasturgie

Il nous a semblé important de traiter à part la situation de la branche Plasturgie puisque les organisations syndicales présentes au niveau de la branche sont unanimes pour dénoncer la mauvaise qualité du dialogue social. Ce mauvais climat social s'explique en partie par les divisions qui règnent au sein de la chambre patronale.

L'exemple le plus flagrant étant la récente dénonciation par la chambre patronale de l'accord sur les salaires du 16 décembre 2004 dont elle était signataire pour seul motif que les dispositions de cet accord sont jugées trop généreuses par la chambre patronale. Concernant cette dénonciation, les principales confédérations (CFTC, CFDT, FO et CFE/CGC) négocient actuellement entre elles afin de ne pas accepter cette dénonciation. Les confédérations sont en attente d'un nouvel entretien avec les services du Ministère.

Banque

Les salariés du secteur bancaire ont pendant longtemps bénéficié d'avantages importants (en matière de rémunération par exemple) en raison d'un excellent dialogue social. Toutefois, ce dialogue s'est dégradé au fil des années en raison d'une mauvaise volonté des organisations patronales estimant que les salariés, de par leurs avantages acquis précédemment, bénéficiaient déjà d'avantages suffisants.

Cette situation a abouti à une situation plus qu'incohérente puisque malgré des résultats records d'année en année, les négociations salariales n'aboutissent qu'à une revalorisation symbolique des minima afin que ces derniers ne soient pas inférieurs aux minima légaux.

Malgré tout, force est de constater que dans ce désordre, certains points fonctionnent plutôt bien. À ce titre, les négociations sur la formation et la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi sont de véritables réussites.

Le cas particulier du Crédit mutuel :

Dans cette branche la mise en place d'un accord de droit syndical a permis d'améliorer de manière sensible le dialogue social (accord de 2006). Depuis la signature de cet accord, on remarque une écoute et une prise en compte des apports faits par les diverses organisations syndicales, les partenaires sociaux affichant une véritable volonté d'obtenir pour chaque négociation un maximum de signatures.

Toutefois, les négociateurs patronaux, représentant divers établissements qui n'ont pas les mêmes intérêts et moyens économiques, se limitent aux mandats reçus par les représentants des divers établissements, ce qui se traduit par des propositions au moins disant de manière à moins impacter l'établissement qui a déjà un certain « retard social ».

En définitive, les éléments essentiels qui ressortent de cette étude au niveau de la branche sont les suivants :

- Il existe encore trop de difficultés au niveau des négociations relatives aux salaires et aux classifications malgré l'importance de ces dernières notamment pour les salariés des TPE/PME ;
- Les branches doivent impérativement mettre en place les commissions permanentes au niveau des branches et se baser sur leur production pour les négociations futures ;
- Les branches doivent également se doter d'accords de droits syndicaux leur donnant les moyens techniques et financiers, conditions essentielles à un dialogue social constructif ;
- La mise en place d'un bon dialogue social nécessite une volonté commune des partenaires sociaux d'œuvrer dans ce sens.

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Au niveau européen, le dialogue social se résume le plus souvent à une réunion tripartite où l'on se contente de simples échanges de vues. À ce titre, le dialogue (quand il a lieu) se déroule au niveau de la Confédération Européenne des Syndicats/Business Europe mais aussi au sein des fédérations européennes (syndicales ou patronales)

Les négociations se font principalement à trois niveaux :

- Au niveau interprofessionnel ;
- Au niveau sectoriel ;
- Au niveau des entreprises.

Niveaux interprofessionnel et sectoriel

Au niveau interprofessionnel, les représentants des organisations patronales européennes n'affichent aucune volonté de dialoguer. Par ailleurs, la Commission a encore le monopole au niveau législatif et c'est elle qui fixe les règles avec l'agenda social européen (exemple : flexicurité) ; au niveau sectoriel, la Commission a décidé d'améliorer le dialogue social sectoriel même si l'on n'aborde pas certains thèmes.

Dans la majorité des cas, les négociations entreprises à ces deux niveaux aboutissent soit à des préconisations, soit à des accords-cadres. En ce qui concerne les accords-cadres, le cadre général est fixé pour l'Union Européenne mais il existe un flou artistique pour le cadre spécifique français.

De même, les obligations de transpositions nationales ne sont que peu ou pas respectées par les Etats membres qui se contentent dans la grande majorité des cas de reprendre les dispositions obligatoires contenues dans les accords-cadres.

En définitive, c'est toujours un accord ad minima qui semble être la règle dans le domaine du dialogue social européen.

Niveau entreprise

Force est de constater les situations de blocage existant dans les deux premiers niveaux. En effet, actuellement la majeure partie du dialogue au niveau européen se situe au niveau des entreprises avec le Comité d'entreprise européen (CEE).

Le dialogue d'entreprise au sein du CEE se décompose en trois phases distinctes :

- L'information
- L'information et la consultation
- La négociation (le cas échéant car cette phase est plus rare)

Au jour d'aujourd'hui, nous entrons petit à petit dans la troisième phase, c'est-à-dire la négociation. Toutefois, le CEE n'est pas pour autant un syndicat.

En effet, la composition des CEE (membres élus syndiqués et/ou non syndiqués) ne leur permet pas de bénéficier de la qualité de négociateur légitime.

À titre d'exemple dans le cadre de négociations dans les multinationales, la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) ne veut pas voir les CEE directement négocier.

Des petits groupes syndicaux de négociation sont donc mis en place par la FEM, ces derniers ont un mandat pour négocier et un autre mandat pour signer avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales composant la FEM.

C'est ce système qui a permis la signature d'accords au niveau européen, par exemple les accords pour Schneider-Electric (GPEC), Areva (égalité des chances),...

La CFTC-Métallurgie fait en sorte que le dialogue social en entreprise porte sur des thèmes centraux comme l'anticipation des changements et les restructurations.

En définitive, la CFTC estime que même si le dialogue social au niveau interprofessionnel et sectoriel continuera de permettre la mise en place de préconisations et d'accords-cadres, c'est bien au niveau des Comités d'entreprise européens que se jouera, dans l'avenir, l'essentiel des problématiques relatives au dialogue social européen.



Le +syndical

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2007 : LA VISION DE LA CFE-CGC

2007 a démontré tout l'intérêt du dialogue social. Le temps de la concertation est indispensable pour la CFE-CGC quelque soit le type de réforme engagée. La négociation collective est facteur de progrès de notre société et permet aux salariés comme aux employeurs à tous les niveaux de négociation de renforcer notre pacte social.

A contrario, malgré les critiques unanimes formulées par les organisations syndicales, leur mobilisation, une série d'ordonnances parmi lesquelles figuraient la création du contrat nouvelles embauches (CNE) et le principe de l'exclusion du décompte des effectifs des entreprises les jeunes de moins de 26 ans avaient été adoptées le 2 août 2005.

En 2007, le verdict est tombé : l'ordonnance excluant les moins de 26 ans du décompte des effectifs de l'entreprise a été annulée par le Conseil d'État saisi par les organisations syndicales dans un arrêt du 6 juillet 2007 après que la Cour de Justice des Communautés Européennes ait, le 18 janvier 2007, jugé l'ordonnance contraire à deux directives communautaires !

Quant au CNE, depuis sa création au cœur d'un véritable feuilleton judiciaire, il a été jugé contraire au droit international par la Cour d'appel de Paris d'abord, décision confirmée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en novembre dernier et actée dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Si la CFE-CGC souhaite revenir sur ces deux exemples, c'est qu'ils illustrent l'importance que doivent avoir les organisations syndicales dans la construction des normes sociales : au niveau européen, national ainsi que dans les branches et les entreprises.

C'est en ce sens que la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social est salubre même si la CFE-CGC a été déçue par sa restriction de champ excluant la protection sociale et son manque d'encadrement de la notion "d'urgence avérée" décrétée par le Gouvernement risquant de laisser aux partenaires sociaux peu de latitude. L'ANI de modernisation du marché du travail conclu en 2008 révèle en même temps l'importance pour les branches de se saisir des thèmes qu'elles sont enjointes de décliner. De cette déclinaison dépend l'équilibre de l'accord interprofessionnel.

Cette déclinaison dans les branches fait écho à l'articulation entre les niveaux de négociation sur laquelle a joué la loi Fillon de 2004. Un premier bilan en a été réalisé en 2007 au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). La pratique développée depuis corrobore toute l'analyse qu'en avait faite la CFE-CGC. Car, si la CFE-CGC s'était déclarée d'emblée opposée à la philosophie de la loi du 4 mai 2004 en ce qui concerne la fin du principe de faveur des droits pour les salariés et l'affaiblissement de la portée des accords de branche par rapport aux accords signés dans les entreprises, elle a appuyé d'autres éléments tels que l'opposition majoritaire ou la prérogative laissée aux branches d'envisager des modes alternatifs de négociation.

C'est ainsi que nous aborderons notre vision du dialogue social national en 2007 à l'aune de la loi du 31 janvier 2007 sur sa modernisation (I) pour ensuite nous intéresser aux négociations de branche, de groupe et d'entreprise après la loi Fillon de 2004 relative au dialogue social (II).

I - Le dialogue social national à l'aune de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007

Au terme de la loi de modernisation du dialogue social, tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation. Si cette loi permet de renouveler le dialogue social (A), elle a une portée limitée au droit du travail ce qui est regrettable du point de vue de la CFE-CGC (B).

A - Le dialogue social renouvelé

Dans le cadre du dialogue social, la consultation des partenaires sociaux s'est révélée indispensable en 2007 couvrant un champ bien plus large que le seul droit du travail (1). Les renvois à la négociation sur la représentativité et sur la modernisation du marché du travail ont engagé des négociations qui, pour la dernière achevée aujourd'hui, ont créé de nouvelles normes (2).

1) La consultation indispensable des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont joué un grand rôle en 2007 avec les nombreuses concertations menées qu'elles soient dans le cadre du champ de la réforme du dialogue social ou non. Parmi elles, la CFE-CGC souhaite mettre l'accent sur des conférences qui ont engagé un processus de dialogue social (a) et celles, au contraire, dont les résultats sont beaucoup plus contrastés (b).

a - Un dialogue constructif et des négociations à venir

Au titre des exemples positifs de concertation, la CFE-CGC souhaite mettre l'accent sur la réforme du service public de l'emploi, le Grenelle de l'insertion et la Conférence tripartite sur les conditions de travail.

À l'occasion du projet de loi relatif à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi visant la fusion ANPE-réseaux opérationnels Unédic-Assédic, une concertation a vu le jour avec Bercy notamment dans le cadre du Comité supérieur de l'emploi (CSE).

La CFE-CGC tient à souligner la qualité du travail de concertation mené par le ministère chargé de l'Emploi avec les partenaires sociaux dans ce cadre pour que ce projet de fusion, de très grande ampleur, facilite le parcours du demandeur d'emploi et permette une amélioration de son accompagnement. Il a permis la mise en place d'un tripartisme équilibré réservant une vraie place aux partenaires sociaux. Et la valeur d'équilibre assurée par le paritarisme, entre le tout État et le tout privé, gage de compromis (plus stable que les changements de majorités politiques) est particulièrement nécessaire en matière de placement et de l'indemnisation.

La CFE-CGC reste, bien sûr, très vigilante pour que la suite des travaux de mise en place de la nouvelle institution issue de la fusion ainsi que son fonctionnement par la suite se fassent dans le respect de la place des partenaires sociaux.

Par ailleurs, un Grenelle de l'insertion s'est engagé avec la création de trois groupes de travail par Monsieur Martin Hirsch, haut commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, auxquels la CFE-CGC participe. Il fait suite au groupe de travail sur le Revenu de solidarité active (RSA) qui a permis aux partenaires sociaux d'ouvrir un dialogue sur ce dispositif mais surtout de soulever toutes les questions qu'il pose. Un livre vert a été publié et les partenaires sociaux auront à se prononcer en 2008.

La Conférence tripartite sur les conditions de travail, elle, a eu lieu le 4 octobre 2007. La CFE-CGC n'a pas ménagé ses efforts lors des travaux préparatoires de septembre pour que des résultats tangibles soient le fruit du dialogue social engagé.

Des propositions des partenaires sociaux ont été retenues et feront l'objet de travaux ultérieurs tels que le *curriculum laboris* suivant toute la carrière professionnelle du salarié pour y consigner tous les risques auxquels il a été exposé, une revendication CFE-CGC ou encore la formation des managers à la santé et à la sécurité dans l'entreprise.

Surtout, cette conférence tripartite a permis la consultation des partenaires sociaux par le Gouvernement pour engager une négociation sur :

- la mise en place d'un cadre pour le dialogue social sur les conditions de travail dans les TPE-PME ;
- les modalités d'alerte sur les conditions de travail des salariés ;
- le rôle et les missions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), la durée des mandats, et la formation des représentants du personnel à cette instance (la CFE-CGC qui prône une élection directe des membres du CHSCT tient beaucoup à cette future négociation) ;
- la relance de la transposition de l'accord européen sur la prévention du stress en entreprise (la CFE-CGC espère que cette négociation s'engagera rapidement et permettra la reconnaissance des maladies engendrées par le stress comme maladies professionnelles).

Dans la mesure où ces conférences, discussions tripartites, permettent aux partenaires sociaux d'accompagner les réformes souhaitées par l'État, de les infléchir ou même d'en engager en se saisissant des questions eux-mêmes, elles contribuent sans nul doute au développement d'une véritable démocratie sociale.

b - Une concertation mal engagée ou manquée

La réforme des régimes spéciaux a été symptomatique de vieux réflexes de part et d'autre. La volonté d'allonger la durée de cotisation était logique vu le souci d'équité en jeu. Pourtant, c'est l'absence de dialogue initial qui a engendré un conflit que nous aurions pu éviter puisque la concertation ultérieure a permis, conformément au souhait de la CFE-CGC, d'accompagner l'allongement de la durée de cotisation au niveau des entreprises concernées par des négociations. La CFE-CGC a souhaité ainsi que soit discuté de la hausse des rémunérations, de la fin des mises à la retraite d'office, de la comptabilisation des années effectuées dans le privé, du rachat d'années d'études favorisé par une participation des entreprises et d'un traitement équivalent de l'encadrement par rapport aux autres catégories.

Les bonifications, la pénibilité, la complémentaire retraite (Perco ou autre régime complémentaire), la prévoyance, l'égalité hommes-femmes et la mise en place d'un congé de fin de carrière devaient relever de la négociation au sein des entreprises concernées. C'est grâce à ces négociations que le conflit initial, engendré par un manque de dialogue, a pu être surmonté !

En revanche, on peut douter de l'efficacité de certaines démarches engagées. Pour exemple, le Comité Stapro, mis en place par Madame Valérie Pécresse et Monsieur Xavier Bertrand, a eu pour but de faire des propositions sur la professionnalisation et l'alternance à l'université. Malgré le consensus dégagé sur des propositions à propos de la rémunération des stagiaires, le Gouvernement ne les a pas suivies...

Là se trouvent les limites de l'exercice de concertation !

En définitive, la concertation ne doit pas être un vain mot : les partenaires sociaux, force de propositions, doivent être écoutés voire « créer » eux-mêmes la norme au niveau national. La loi de modernisation du dialogue social a permis en ce sens de grandes avancées en cette année 2007.

2) La "création" de la norme par les partenaires sociaux

L'accord de modernisation du marché du travail est la première réalisation concrète d'une négociation engagée dans le cadre de la modernisation du dialogue social (a). Cette réussite ne doit cependant pas faire oublier un temps de la négociation différent du temps politique (b).

a - Une première : l'accord de modernisation du marché du travail

Si la politique de l'emploi et du marché du travail a longtemps relevé de l'État seul, après souvent un simple processus de concertation des acteurs sociaux, la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du marché du travail marque le tournant qu'on pouvait espérer suite à la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007.

Il s'agit là de la première application de la loi de modernisation du dialogue social : les partenaires sociaux se sont saisis du sujet pour aboutir à un accord national interprofessionnel (ANI) le 11 janvier 2008.

Il faut souligner le champ particulièrement vaste de cette négociation et son résultat qui met en place les prémices d'une véritable "flexi-sécurité" à la française.

La négociation collective a lancé un chantier majeur et a produit de nombreuses dispositions. Ces dispositions sont d'ailleurs de natures différentes et appellent des interventions ensuite de l'État et des partenaires sociaux car, si certaines dispositions sont directement applicables, d'autres ont besoin d'une transcription législative, d'autres encore, renvoient à de nouvelles négociations des partenaires sociaux.

C'est ainsi que des négociations interprofessionnelles devront s'engager pour le compléter sur l'assurance chômage, la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le statut de l'encadrement tandis que des négociations de branche et d'entreprise déclineront des engagements de l'ANI et des groupes de réflexions réfléchiront sur certains thèmes.

Au vu de la diversité des renvois de cet accord novateur, la CFE-CGC rappelle à cet égard l'importance que revêt à ses yeux le fait de traiter maintenant des différents thèmes prévus par l'accord lors de prochaines négociations de branche afin de respecter son équilibre général.

b - Temps de la négociation et temps politique

La CFE-CGC souhaite tout de même à ce titre souligner que la notion d'"urgence avérée" contenue dans la loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007 n'a pas été suffisamment encadrée.

Et, si cette notion n'a pas été mise en œuvre pour l'instant, le renvoi à une négociation des partenaires sociaux doit leur laisser le temps de la réflexion pour construire des alternatives efficaces et contribuer ainsi positivement à l'élaboration de nouvelles normes sociales. Si la négociation sur la modernisation du marché du travail devait s'achever à la fin de l'année 2007, elle n'a abouti que début 2008 grâce à un allongement accordé par le Gouvernement qui avait enserré la négociation dans des délais trop stricts. Si elle a pu aboutir, c'est aussi grâce à une longue réflexion menée en amont.

Sur la représentativité syndicale et le dialogue social, les partenaires sociaux avaient décidé le 19 juin 2007 d'engager une réflexion préalable avant d'ouvrir des négociations en fin d'année 2007. Le Gouvernement a souhaité que la réforme aboutisse en 2007 mais elle se poursuit... Dorénavant, le Gouvernement a imposé aux partenaires sociaux la fin mars comme date butoir pour aboutir. Cependant, cette réforme de la représentativité et du dialogue social exige forcément du temps car remettre à plat un système qui a cinquante ans et qui s'est construit par strates ne peut se faire en quelques semaines !

Ainsi, à l'évidence, on ne sert pas le dialogue social en ne laissant pas le temps aux partenaires sociaux de se saisir pleinement de dossiers que ce soit par le biais de la négociation collective ou dans le cadre de la concertation.

Au-delà, alors même que des concertations avec les partenaires sociaux se développent tous azimuts, la limitation du champ du dialogue social par la loi du 31 janvier 2007 pose évidemment question d'autant que la première demande du Gouvernement anticipant la loi du 31 janvier 2007 était l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la complémentaire santé en entreprise, négociation qui n'a pas débuté depuis au grand regret de la CFE-CGC.

B - Une limitation regrettable du champ au droit du travail

La loi du 31 janvier 2007 restreint au champ du travail, de l'emploi et de la formation les conditions de concertation préalable des partenaires sociaux à toute modification de la législation. Pour la CFE-CGC, l'apport indéniable des partenaires sociaux (1) en matière de protection sociale doit entraîner une extension de ce champ (2).

1) L'apport indéniable des partenaires sociaux

Dans le domaine de la protection sociale, les partenaires sociaux sont parfois les seuls maîtres d'œuvre (a) et négocient également de nombreux sujets (b).

a - Les partenaires sociaux, maîtres d'œuvre

L'assurance chômage a été conçue comme une extension du système de protection sociale en 1958 en même temps qu'elle est intimement liée à l'emploi couvert par le champ de la loi de modernisation du dialogue social.

Là, le rôle des partenaires sociaux est clairement affirmé, puisqu'ils sont depuis l'origine compétents en matière d'élaboration de la réglementation assurance chômage, par le biais de la négociation d'un accord national interprofessionnel, transformé ensuite en une convention, un règlement et des annexes, qui sont par la suite soumis à une procédure d'agrément spécifique.

Les négociations sur les annexes VIII et X (indemnisation chômage des artistes et techniciens du spectacle), qui ont abouti le 2 mars 2007, ont montré la volonté des partenaires sociaux de modifier le mécanisme paritaire d'indemnisation, afin de garantir un revenu de remplacement correct et un meilleur équilibre financier de ces annexes. La CFE-CGC a ainsi particulièrement veillé à ce que les règles d'indemnisation, par la conjugaison à la fois des conditions d'indemnisation et de plusieurs paramètres rentrant dans le calcul de l'allocation (avec la prise en compte du facteur temps de travail), créent un effet vertueux favorisant la déclaration des heures travaillées dans le sens de la professionnalisation engagée par ces secteurs d'activité.

Il a également fallu prendre en compte, dans le cadre de la concertation avec les pouvoirs publics, la nécessité de mettre en place une articulation avec le relais de la solidarité nationale (avec le fonds permanent de professionnalisation et de solidarité financé par l'État), permettant d'aboutir à une couverture efficace du risque chômage.

Si on ne peut malheureusement que constater, malgré l'importance du travail mené en 2006 et 2007, les difficultés posées par le système paritaire d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle (des difficultés financières et également d'application, la mise en œuvre des annexes étant d'une très grande complexité), cette négociation démontre la démarche responsable des partenaires sociaux.

Au-delà de cette prééminence des partenaires sociaux en matière d'assurance chômage, doit être mis l'accent sur une autre création des partenaires sociaux cette fois au cœur de la protection sociale : la retraite complémentaire obligatoire. L'AGIRC a ainsi été mise en place dès 1947 en complément de la retraite de la sécurité sociale et l'ARRCO en 1961. Ces deux institutions majeures, créées par conventions collectives nationales, montrent l'indéniable apport des partenaires sociaux qui, chaque année, gèrent les paramètres des régimes, des acteurs qui seront chargés d'assurer l'avenir de la retraite complémentaire obligatoire lors des prochaines négociations fin 2008.

b - Les partenaires sociaux, négociateurs

À la demande du Gouvernement (loi Fillon de réforme des retraites de 2003), une négociation a débuté en décembre 2005 sur la gouvernance, la prévention, la réparation, la tarification de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'en sont suivis deux accords : l'un sur la gouvernance le 28 février 2006, l'autre sur la prévention, la tarification et la réparation le 12 mars 2007.

Même si la CFE-CGC ne les a pas signés et regrette des dispositions ne consacrant ni une gouvernance au profit des assurés, ni une réparation intégrale des préjudices subis suite aux accidents de travail et maladies professionnelles, elles montrent la contribution des partenaires sociaux.

Dans le même ordre d'idée, la conférence sur les conditions de travail, évoquée plus haut, et la négociation sur la pénibilité au travail, engagée depuis trois ans après la réforme des retraites de 2003, plaident en faveur de partenaires sociaux parties prenantes des réformes annoncées en matière de protection sociale.

2) Pour des partenaires sociaux, force de proposition en matière de protection sociale !

a - Des thèmes de discussion à définir avec les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux gèrent les régimes de sécurité sociale avec leurs administrateurs bénévoles. Ils participent aux réformes soit en étant consultés soit en produisant une réflexion avec des représentants de l'ensemble de la société comme par l'intermédiaire du COR (Conseil d'orientation des retraites) sur les retraites.

Il demeure que l'agenda de la protection sociale est défini par le Gouvernement sans que les partenaires sociaux aient, d'une part, leur mot à dire et, d'autre part, la possibilité de se saisir de thèmes afin de proposer des solutions constructives pour notre protection sociale de demain. L'exemple est flagrant avec la présentation de l'agenda de la protection sociale pour 2008 qui comporte :

- le point de revoyure de la réforme des retraites de 2003 ;
- la création d'une couverture dépendance ;
- la réforme de l'organisation des soins et de la gouvernance du système de santé ;
- la mise en place d'un droit opposable au mode de garde.

Autant de thèmes imposés sans que le financement de la protection sociale soit abordé. La CFE-CGC réclame ce débat sans succès jusqu'à maintenant... Comment, en effet, parler de réforme et de la mise en œuvre d'une véritable couverture dépendance en tant que nouveau risque de sécurité sociale sans réfléchir sur des ressources qui font déjà cruellement défaut aux branches de la sécurité sociale existantes ?

b - La nécessité de consultation préalable

La loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 est symptomatique puisqu'elle prévoit de nouvelles possibilités de déblocages anticipés des droits au titre de la participation. Alors que l'ensemble des organisations membres du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) s'est prononcé contre dès l'annonce du projet en 2007 et a alerté Monsieur le Ministre Xavier Bertrand, la loi a tranché dans le vif en 2008.

Pourtant, une simple consultation des partenaires sociaux aurait pu révéler le non-sens de cette mesure :

- D'abord parce que la participation est un dispositif visant à la constitution d'une épargne à moyen terme que l'on va peu à peu faire glisser vers "un soutien" conjoncturel à la consommation ;
- Ensuite, parce que les déblocages exceptionnels peuvent porter atteinte à la compétitivité future de l'entreprise, donc à la croissance française et à l'emploi à venir car les sommes versées au titre de la participation sont normalement bloquées pour une période de cinq ans en vue de financer des investissements productifs...

Par ailleurs, ils désorganisent la gestion des fonds d'épargne salariale socialement responsable, soit plus d'un milliard d'euros au seul titre des gammes labellisées par le CIES dont la CFE-CGC est un

membre fondateur. Cela peut être source de sérieuses difficultés pour les fonds solidaires et les emplois qu'ils sous-tendent et va à l'encontre même d'un développement durable de notre économie.

La CFE-CGC formule donc le souhait légitime que la consultation obligatoire des partenaires sociaux et leur possibilité de se saisir des sujets soient élargies à l'ensemble du champ de la négociation collective, c'est-à-dire le champ du droit social dans sa globalité, protection sociale comprise.

Au-delà de la nécessité de promouvoir le dialogue social au niveau national, il est aussi primordial que les négociations de branche, de groupe et d'entreprise permettent de vitaliser la négociation collective en adaptant les normes selon les professions, la négociation interprofessionnelle prévoyant souvent des applications par déclinaison dans les branches.

II - La négociation de branche, de groupe et d'entreprise après la loi Fillon de 2004 relative au dialogue social

La négociation de branche et de groupe ou d'entreprise s'est encore développée depuis la loi Fillon de 2004. Elle révèle toute la nécessité d'une articulation des accords bâtie souvent à partir d'un ANI déclinable ensuite au niveau inférieur de la branche (A). Pour la CFE-CGC, le bilan globalement positif du principe majoritaire introduit par la loi Fillon ne doit pas faire oublier que de l'accord de branche doivent dépendre les accords de groupe et d'entreprise pour assurer un équilibre entre les parties (B).

A - Les enseignements des négociations de branche

Les négociations de branche et de groupe ont été vivaces mais l'articulation entre niveau interprofessionnel, branche, groupe pose des difficultés (1) et la loi Fillon de 2004, par les possibilités de dérogations, n'a pas proposé des solutions compatibles avec la réalité du terrain (2).

1) De l'accord interprofessionnel à l'accord de branche !

En l'absence de dispositions fixant un salaire minimum pour les cadres que la CFE-CGC appelle de ses vœux et par l'effet des revalorisations périodiques du SMIC, les négociations salariales s'avèrent

préoccupantes par leur effet sur les grilles de salaires (a) tandis que les obligations de négocier et la mise en œuvre de certains accords inter-professionnels ne sont bien souvent pas effectives (b).

a - Un constat préoccupant sur les négociations salariales

La CFE-CGC souhaite insister sur les négociations salariales en 2007 qui ont été en deçà de ses espérances.

Sur les salaires, le dernier bilan du ministère du Travail a fait état d'un tiers de négociations se soldant par un procès-verbal de désaccord. Et, une fois de plus, on peut mettre l'accent sur le tassement des grilles, les efforts de négociation portant essentiellement sur la mise à niveau des premiers coefficients...

Pour exemple, dans la branche Ciments, selon la CFE-CGC BTP, la partie patronale veut modifier la méthode de calcul des salaires minima garantis, afin que le coefficient le plus bas (140) atteigne le SMIC, mais... en tassant la grille. Par ailleurs, pour que l'entrée de grille soit au SMIC, il faudrait augmenter le point 100 de plus de 30 % ! Le dernier accord sur les minima salariaux date du 14 janvier 2004 et, depuis, les salaires minima sont fixés par décision unilatérale de la fédération patronale SFIC sachant que le premier coefficient hiérarchique cadre 185 est de 1 187,20 €, un montant inférieur au SMIC !

Ce bilan de la négociation salariale dans les branches ne présage évidemment pas d'une amélioration à venir du pouvoir d'achat des salariés de notre pays... et, pour la CFE-CGC, les rachats de RTT ou les débloquages anticipés ne sauraient être considérés comme du pouvoir d'achat supplémentaire.

L'augmentation pérenne du pouvoir d'achat, garante d'une croissance robuste et d'un retour à l'emploi du plus grand nombre, passe par un Grenelle des rémunérations qui prenne en compte le revenu réellement disponible !

Ce rendez-vous sera l'occasion de :

- reconsidérer les minima salariaux et leur évolution pour l'ensemble des salariés et surtout celui du personnel d'encadrement (l'étude de la DG/DRT de février 2007, portant sur les salaires minima conventionnels des cadres de 2003 à 2005 dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés montre que le salaire minimum moyen des premiers niveaux cadres est de 1 758 € et la moitié des cadres en bas des grilles conventionnelles touchent moins de 1 769 €, que

dans seulement 2,1 % des branches de plus de 5 000 salariés le premier coefficient cadre est supérieur au plafond de la sécurité sociale et que l'éventail des salaires cadres se resserre à cause d'une progression moins forte des minima de cette catégorie de salariés par rapport aux ouvriers et employés ! ;

- étudier l'évolution des salaires réels et de pouvoir la comparer à celle de la valeur créée par les entreprises, de mesurer véritablement l'évolution du partage des richesses ;
- mesurer le revenu réellement disponible, le reste à vivre des salariés, une fois les dépenses contraintes prises en compte au sens de la comptabilité nationale comme au sens du vécu du consommateur !

b - De la déclinaison des ANI et du respect des obligations de négocier

Le bilan n'est guère meilleur en ce qui concerne les négociations sur l'égalité professionnelle comme en témoigne notre fédération dans la branche des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Ici, il n'y a pas encore eu de négociations sur l'égalité professionnelle et salariale au prétexte qu'il n'existerait pas de données sur la question ! Et pourtant, la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise. Elle prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, dont les éléments constitutifs sont mentionnés dans l'article D. 432-1 du Code du travail.

Cet exemple va de pair avec la non mise en œuvre dans la plupart des branches de l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, de l'accord du 11 octobre 2006 sur la diversité en entreprise. Ce blocage s'avère très préoccupant pour la CFE-CGC en vidant d'une partie de leur sens les accords nationaux interprofessionnels !

2) Quid d'un accord de branche autonome et d'un accord de groupe dérogatoire ?

Si la loi Fillon de 2004 a permis à la branche de déroger à l'accord interprofessionnel, la pratique révèle l'importance d'une négociation de branche encadrée notamment sur son champ (a) ainsi que de sa prééminence nécessaire sur l'accord de groupe (b).

a - Le champ de la négociation

La négociation de branche visant à créer une convention collective des services à la personne couplée à la signature de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 fixant le champ d'application de la branche (toujours à l'extension) est révélatrice de l'intérêt d'une interaction entre branche et niveau interprofessionnel.

La négociation visant à créer une convention collective des services à la personne a présenté une spécificité : la création d'un statut collectif non pas autour d'un corps de métier mais d'un secteur d'activité, particulièrement vaste et hétérogène. Confrontés à une difficulté tenant aux risques de chevauchement avec d'autres champs conventionnels préexistants, les négociateurs ont fait le choix de commencer par définir son champ d'application grâce un accord national professionnel du 12 octobre 2007 ne contenant qu'une définition du champ d'application de cette future convention.

Malgré tout, les difficultés tenant aux problèmes de frontières n'ont pas disparu. Certaines extensions de champs d'application préexistants (cas de la propreté et de l'hospitalisation privée notamment), compliquent la question de l'extension de la convention collective.

La CFE-CGC, consciente de la nécessité de tenir compte des particularités des services à la personne, mais également des risques de complexification de l'application des dispositions conventionnelles par la création d'une branche sur un secteur d'activité si hétérogène, avait proposé de passer par des négociations interprofessionnelles le but étant d'aboutir à un accord définissant et encadrant les thèmes de négociation pour le décliner spécifiquement au bénéfice des salariés des services à la personne dans chacune des branches concernées.

Cette option n'ayant pas été retenue et devant la nécessité de créer une couverture pour les personnels concernés, la CFE-CGC s'est associée aux travaux ayant abouti à l'accord du 12 octobre 2007, qui, en définissant le champ d'application, permettra plus sereinement une articulation des différents champs conventionnels. Mais, pour permettre cette efficacité, la CFE-CGC rappelle l'importance désormais d'une extension rapide de cet accord de branche !

b - La prééminence nécessaire de l'accord de branche sur l'accord de groupe

Pour la CFE-CGC, l'essor de la négociation au niveau du groupe constaté, depuis quelques années, s'explique en grande partie par le maintien du caractère normatif des accords de branche. Nos négociateurs ont clairement privilégié la négociation au niveau des groupes en tenant compte du "canevas" que constituent les accords de branche.

C'est pourquoi la piste d'une remise en cause de la primauté de l'accord de branche sur celui du groupe pour instaurer la dérogation entre ces deux niveaux ne paraît pas opportune en bousculant les pratiques développées par les organisations syndicales.

Par conséquent, pour la CFE-CGC, les accords de groupe ne doivent pas déroger aux accords de branche et cela, même sur un champ limité.

B - Comment revitaliser le dialogue social dans les branches et les entreprises ?

La CFE-CGC tire un bilan globalement positif du principe majoritaire introduit par la loi Fillon de 2004 (1), qui ne doit pas faire oublier que de l'accord de branche doivent dépendre les accords de groupe et d'entreprise ou les modes alternatifs de négociation pour assurer un équilibre entre les parties (2).

1) La dynamique engagée par le principe majoritaire

Des pratiques nouvelles de négociation issues de la règle de l'opposition majoritaire peuvent conduire à terme à un changement des mentalités (a). Cependant, l'utilisation de la règle de la majorité d'engagement fonctionnera seulement à condition que l'ensemble des acteurs à la négociation soit dans une logique de construction (b).

a - Une opposition majoritaire source de responsabilisation

La loi du 4 mai 2004 a introduit des changements importants dans la pratique de la négociation. La CFE-CGC constate que la règle de l'opposition majoritaire a contribué à mettre l'ensemble des acteurs dans une logique de responsabilisation, y compris les organisations traditionnellement non-signataires. Concrètement, l'encadrement plus strict du droit d'opposition a poussé les organisations syndicales à mieux étayer leurs arguments et positions auprès des salariés. Par

conséquent, la communication syndicale vis-à-vis des salariés s'est renforcée.

De plus, l'opposition n'a pas bloqué le jeu du dialogue social car, dans la pratique, on constate une augmentation du nombre d'accords signés aux niveaux des branches et des entreprises depuis la loi Fillon de 2004. Influencées par ces nouvelles pratiques, les directions tendent à rechercher un consensus majoritaire afin de sécuriser au maximum les accords d'entreprise. Si ce consensus ne peut être trouvé, la règle de l'opposition majoritaire permet néanmoins une "respiration" de la négociation car celle-ci peut tout de même être engagée, voire aboutir.

Toutefois, l'utilisation véritable du dispositif est encore plus récente que la loi du 4 mai 2004 et, pour mieux consolider ces nouvelles pratiques et permettre aux partenaires sociaux de s'approprier complètement le nouveau cadre légal, il faudra assurément maintenir la majorité d'opposition comme la règle de référence pendant une période significative.

Ce n'est qu'à l'issue de celle-ci, la règle ayant contribué au changement des mentalités, que les partenaires sociaux pourront s'engager plus facilement vers une majorité d'engagement actuellement source de blocage.

b - Une majorité d'engagement potentielle source de blocage !

La CFE-CGC s'inscrit dans une démarche réaliste vis-à-vis du principe de la majorité d'engagement car les négociateurs sont confrontés aux limites de son application concrète sur le terrain.

En effet, les relations sociales ne sont pas suffisamment matures aujourd'hui pour miser sereinement sur la majorité d'engagement. Au-delà des discours vertueux, il y a une pratique historique de la négociation qui démontre que tous les acteurs ne sont pas dans une logique de construction : cela indépendamment de toute difficulté pour mesurer la majorité.

Et il faut constater un risque de blocage conventionnel réel en cas de mise en place immédiate de la règle de la majorité d'engagement. Un exemple tout récent l'illustre : la tentative avortée de négociation sur le compte épargne temps (CET) chez THALES. Suite à la mise en place dans le groupe de la règle de la majorité d'engagement, la direction n'a même pas réussi à engager la négociation sur le CET, une

négociation pourtant souhaitée par les salariés mais qui a achoppé sur le refus des organisations syndicales majoritaires !

2) La nécessité d'équilibre entre les parties

L'affaiblissement du principe de faveur voulu par la loi Fillon s'est traduit dans la plupart des cas par des accords de branches empêchant une dérogation au niveau des entreprises (a). Cette absence de dérogation participe à un équilibre entre les parties d'autant plus nécessaire en cas de mode alternatif de négociation (b).

a - L'intérêt de la prééminence des négociations de branches

La CFE-CGC est consciente de la nécessité de s'investir dans les négociations d'entreprise qui produisent une norme de proximité, plus souple et mieux adaptée aux réalités de terrain. Mais, dans le cadre du principe de faveur antérieur, ce niveau de négociation jouait pleinement son rôle en prenant appui sur l'accord de branche. Cette donnée prenait toute son importance dans les entreprises où les négociateurs étaient isolés et disposaient de peu de moyens matériels et humains.

Si la loi du 4 mai 2004 a ouvert largement les champs de la dérogation entre la branche et l'entreprise, les organisations syndicales ont, dans ce contexte, cherché à sauvegarder le rôle traditionnellement régulateur que la branche a toujours rempli et, de ce fait, l'interdiction de déroger obtenue au niveau des branches a souvent eu comme conséquence des négociations a minima.

Pour autant, nombreux sont les accords d'entreprise conclus où sauvegarde de l'emploi et compétitivité des entreprises entraînent la remise en cause d'accords précédents.

La CFE-CGC a aussi pu constater, dans le cadre des accords d'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées, de nombreux dévoiements. Au lieu de s'engager en faveur d'un objectif de 6 % de taux d'emploi des personnes handicapées, trop d'accords apparaissent surtout comme un moyen pour les entreprises de s'exonérer de leur contribution en faveur de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) au détriment de l'insertion des personnes handicapées...

Ces accords montrent toute la nécessité d'un "filet de sécurité" constitué par la branche afin d'éviter le moins disant social.

Pour la CFE-CGC, une négociation décentralisée n'a de chances de réussir que si les acteurs de la négociation à tous les niveaux se meuvent dans un rapport de force équilibré, un équilibre d'autant plus indispensable dans le cadre de modes alternatifs de négociation.

b - Un encadrement strict des modes alternatifs de négociation

La négociation collective nécessite un rapport de force équilibré entre les parties. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas puisque persistent les "déserts" syndicaux et la non reconnaissance du fait syndical.

Dans l'esprit des accords nationaux interprofessionnels de 1995 et de 2001 sur la négociation collective que la CFE-CGC a signés, la CFE-CGC tient à ce que la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, soit toujours soumise à l'existence d'un accord de branche encadrant les modalités de la négociation avec des élus ou avec un salarié mandaté. La branche doit garder son rôle de régulation et de cohérence des pratiques de négociation pour l'ensemble des entreprises qui la constituent. À ce titre, on ne peut que pointer du doigt la contradiction entre l'ambition affichée par les pouvoirs publics de renforcer les organisations syndicales et l'objectif sous-jacent d'une éventuelle évolution de la loi du 4 mai 2004 dans le sens d'un encouragement des modes "alternatifs" de négociation avec les élus et, à défaut, avec les mandatés.

En guise de conclusion, il est utile de mettre en perspective ce bilan 2007 avec ce qui se dessine en ce début 2008.

Le Gouvernement a affiché clairement son souhait de déléguer de plus en plus aux partenaires sociaux l'élaboration de la norme sociale. La sollicitation sur le thème du temps de travail est explicite.

La légitimité renforcée des acteurs devient alors plus que jamais nécessaire. Les négociations sur la représentativité et le dialogue social vont tenter de répondre à ce défi.

Pour la CFE-CGC, c'est par l'adhésion que cette légitimité sera restaurée, non par l'élection !

La CFE-CGC est convaincue que c'est principalement par le renforcement du nombre des adhérents qui s'impliqueront davantage dans l'élaboration des accords que le renouveau du syndicalisme et du dialogue social dans notre pays pourra émerger.

Plus la base des adhérents sera large, plus les discussions en interne seront riches des réalités vécues au sein des entreprises. Et la plateforme de négociation qui en découlera aura une vraie légitimité par son reflet du plus grand nombre de salariés impliqués.

Pour y remédier, certains proposent le recours à l'élection. Ils considèrent que c'est le vote des salariés pour telle ou telle organisation syndicale qui les impliquerait dans une plateforme revendicative pour toutes les négociations qui se dérouleront au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise.

La CFE-CGC estime que c'est une fausse route. Là où il est primordial de renforcer la base des militants syndicaux, le recours à l'élection aura l'effet inverse. En effet, pourquoi des salariés déjà peu impliqués vont-ils adhérer à une organisation syndicale, alors qu'ils viennent de participer à un vote dit "de légitimité" et qu'ils considèrent cela comme une implication ? Quel intérêt auront-ils à adhérer puisque, adhérents ou simples électeurs, voire même abstentionnistes, ils bénéficieront de toute façon de l'application des accords collectifs ? Où est donc l'intérêt d'adhérer avec un tel système ?

De plus, le choix de l'élection comme base de légitimité pour les accords collectifs justifie les arguments patronaux en faveur de la négociation directement avec les élus, sans passer par une organisation syndicale. Or, pour la CFE-CGC, la négociation collective qui crée une norme sociale doit se réaliser entre des partenaires qui sont à égalité et non pas avec une partie représentant les salariés soumis à un lien direct de subordination et sans vision globale des enjeux que seule l'appartenance à une organisation syndicale, ouverte par ailleurs sur l'extérieur, garantit !

La CFE-CGC a martelé cette conviction à de nombreuses reprises courant 2006 et 2007 (rapport Hadas-Lebel, rapport du Conseil économique et social...). Elle a rappelé ses positions lors de la négociation en cours sur la représentativité et le dialogue social.

LES ORGANISATIONS --- PATRONALES ---

UPA

UNAPL



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA) AU BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2007 DANS L'ARTISANAT

L'année 2007 a introduit une étape nouvelle dans le dialogue social avec l'entrée en application de la loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social organisant les conditions de concertation préalable des partenaires sociaux à toute modification législative sur le champ du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle.

C'est dans ce nouvel état d'esprit que se sont ouvertes ou poursuivies les négociations interprofessionnelles en 2007.

Pour l'UPA, cette année 2007 aura également été marquée par la fin d'un long contentieux juridictionnel subi concernant l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat.

En effet, par une quatrième décision de justice confirmant les trois précédentes (Conseil d'État, Tribunal de grande instance, Cour d'appel de Paris), la Cour de cassation a rejeté dans un arrêt rendu le 4 décembre 2007 le recours en annulation de l'accord.

Cet accord signé par l'UPA et les cinq organisations syndicales se trouve ainsi définitivement légitimé au plan juridictionnel tant administratif que judiciaire. Plus rien ne s'oppose désormais à la mise en œuvre complète de l'Accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat, signé le 12 décembre 2001 par l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

UNE ANNÉE RICHE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL
ET PROFESSIONNEL

***L'accord du 12 mars 2007 relatif à la prévention,
la tarification et la réparation des risques professionnels***

La négociation qui a précédé la signature de cet accord a permis de mettre en évidence la nécessité d'améliorer les dispositifs existants en tenant enfin compte des spécificités des petites entreprises, notamment celles relevant de l'artisanat.

Tout comme dans le cadre de la Conférence sociale sur les conditions de travail, les partenaires sociaux ont tous marqué leur attachement au dialogue social, soulignant tout l'intérêt d'un dialogue social adapté aux TPE-PME.

Cette négociation a ainsi permis de rappeler deux réalités :

Premièrement : il est incontestable, même si dans les TPE le dialogue entre l'employeur et ses salariés est quotidien, que la négociation d'entreprise qui nécessite une formalisation du dialogue et un minimum de connaissances juridiques, est totalement inadaptée pour des entreprises qui de par leur taille n'ont ni service du personnel, ni service juridique.

Deuxième réalité : les TPE restent sous représentées dans certaines branches.

C'est d'ailleurs, partant de ces constats que l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat a été signé.

Dans son prolongement, l'accord interprofessionnel signé le 12 mars 2007 souligne donc que *“la diversité des types d'entreprises et les réalités propres à chaque branche professionnelle, suppose des lieux et des niveaux d'échanges adaptés y compris sur les questions liées aux conditions de travail”*.

***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 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'AGS - Association pour la garantie des salaires-.

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 attendent d'une part du Gouvernement qu'il transpose ses dispositions dans le droit du travail et d'autre part des**

organisations syndicales de salariés qu'elles contribuent à faciliter sa mise en œuvre dans les accords des branches professionnelles.

Poursuite de la négociation collective relative à la pénibilité au travail

Durant cette deuxième année de négociation paritaire interprofessionnelle, l'UPA a rappelé que les artisans ont toujours eu l'ambition d'améliorer les conditions de travail dans leur entreprise, d'abord par souci de la santé de leurs salariés mais aussi parce qu'ils sont eux-mêmes exposés aux risques. En outre, l'amélioration des conditions de travail est également un élément pouvant permettre d'attirer davantage de jeunes vers les métiers de l'artisanat.

Tout en insistant sur les efforts réalisés ces dernières années dans l'amélioration des conditions de travail, comme en attestent les statistiques concernant les accidents du travail, l'UPA considère donc que les efforts de réduction de la pénibilité doivent être poursuivis.

Force est de constater que la négociation sur le sujet, en 2007 n'a progressé que difficilement, les organisations syndicales se focalisant sur la création d'un dispositif de cessation anticipée d'activité et les organisations patronales, dont l'UPA, rejetant pour leur part le principe d'un système automatique et collectif fixant de façon globale et définitive les activités considérées comme pénibles.

Négociation interprofessionnelle relative au stress au travail

En 2007, les partenaires sociaux ont également ouvert la négociation nécessaire à la transposition de l'accord cadre européen sur le stress au travail.

Ils ont opté pour l'intégration de cette question dans le cadre de la négociation relative à la pénibilité au travail.

À ce stade des discussions, les partenaires sociaux sont restés prudents, les troubles psychosociaux étant de nature complexe.

Pour l'UPA, cela doit conduire chacun des acteurs à rester mesuré. À cet effet, elle a insisté pour que trois paramètres soient intégrés à la négociation qui se poursuit sur le sujet :

- 1 – la taille de l'entreprise : l'organisation du travail et les relations employeur – salarié ne sont pas les mêmes au sein de petites entreprises et de grandes entreprises. Cela doit être pris en compte ;
- 2 – les efforts doivent être concentrés dans l'objectif d'une plus forte sensibilisation et prévention de ces risques et de leurs conséquences ;
- 3 – il est un préalable nécessaire : admettre que les troubles psychosociaux peuvent être la résultante de nombreux facteurs externes à l'entreprise.

L'UPA a été et restera très vigilante pour que les échanges sur le sujet ne suscitent pas d'amalgames simplistes qui aboutiraient, à terme, à faire peser sur l'ensemble des employeurs, la responsabilité de nombreuses situations, qu'ils ne font eux-mêmes que subir et dont ils ne contrôlent aucun paramètre. Le stress et les risques psychosociaux ont des causes multiples. Il peut y avoir des facteurs externes, extra-professionnels (difficultés financières, familiales...) fragilisant les personnes. Le travail n'est alors que le révélateur de difficultés plus personnelles. Il peut également exister des facteurs environnementaux exposant les salariés à des actes d'incivilité, de violence verbale émanant de personnes étrangères à l'entreprise, par exemple dans le cadre d'interventions dans des quartiers difficiles. Les chefs d'entreprises y sont d'ailleurs également exposés.

Il convient donc de ne pas aboutir à un dispositif faisant peser sur les employeurs une présomption générale de mauvaises intentions concernant la santé de leurs salariés, par une certaine forme de "diabolisation" de l'entreprise, qui ne correspond absolument pas aux entreprises artisanales, très attachées à leur personnel. On ne saurait nier certaines situations particulières, qui doivent nous amener à nous entendre sur les moyens de prévenir ces risques.

Une négociation de branche dynamique

Le bilan de la négociation collective salariale en 2007 dans l'Artisanat, fait apparaître que toutes nos branches (à l'exception d'une, du fait de dissensions patronales) ont un premier coefficient supérieur ou égal au SMIC.

Dans le **secteur du Bâtiment**, l'année 2007 a été l'occasion de mener plusieurs négociations paritaires à des échelons territoriaux différents sur les trois conventions collectives nationales de la branche.

S'agissant des ouvriers du Bâtiment, tant sur le champ des entreprises occupant jusqu'à dix salariés que sur celui des entreprises occupant plus de dix salariés, dans le cadre de la négociation annuelle des salaires, au cours de l'année 2007, l'ensemble des structures régionales de la CAPEB ont mené, en concertation avec les partenaires sociaux régionaux patronaux et salariés, des négociations portant revalorisation des grilles de salaires minima.

Dans le même cadre, les indemnités relatives aux petits déplacements (repas, trajet, transport) ont également été révisées.

S'agissant des ETAM du Bâtiment, le 26 septembre 2007 a marqué la conclusion de l'accord national relatif à la grille de classification des ETAM. Cet accord constitue le prolongement de la nouvelle convention collective nationale des ETAM du Bâtiment conclue le 12 juillet 2006.

Par application de l'accord du 26 septembre 2007, les grilles de salaires minima régionales sont rendues à la négociation des régions, qui ont du, entre le 1er novembre 2007 et le 31 janvier 2008 procéder à la négociation des nouvelles grilles de salaires minima régionales, issues de la nouvelle classification. Dans le calendrier qui leur était imparti, toutes les régions ont procédé à ces négociations, à l'exception de la région Auvergne qui a rencontré des difficultés, mais qui envisage de pouvoir conclure un accord tout prochainement.

Enfin, s'agissant des cadres du Bâtiment, un accord conclu le 8 janvier 2008, au niveau national, prévoit la revalorisation de la grille de salaires minima pour l'année 2008.

LA NÉCESSITÉ DE RENFORCER L'EFFECTIVITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Il convient enfin d'évoquer les moyens de renforcer l'effectivité de la négociation collective.

Par une quatrième décision de justice confirmant les trois précédentes (Conseil d'État, tribunal de grande instance, Cour d'appel de Paris), la chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté dans un arrêt rendu le 4 décembre le recours en annulation de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social signé par l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

La Cour de cassation rappelle en effet “c’est par une **exacte interprétation** de l’accord qu’après avoir retenu que cet accord avait pour objet le renforcement du dialogue social, préalable obligé à l’aboutissement de la négociation collective”, la Cour d’appel en a déduit que les signataires étaient **en droit d’instituer** une **contribution** destinée à **financer** non pas une action d’intérêt général, mais des **actions collectives** dans le secteur de l’**artisanat**. La Cour de cassation ajoute que la négociation collective “implique une organisation des relations entre les acteurs et la nécessité de dégager les moyens permettant d’en assurer l’effectivité”.

Plus rien ne s’oppose désormais à l’instauration d’un dialogue social adapté aux employeurs et aux salariés de l’artisanat et à la mise en œuvre complète de l’Accord pour le développement du dialogue social dans l’artisanat, signé le 12 décembre 2001 par l’UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

En conséquence, l’UPA renouvelle sa demande auprès du Gouvernement afin qu’il procède à l’extension des accords de déclinaison pour l’artisanat du bâtiment et l’artisanat des services et de la fabrication. Il est totalement anormal que les entreprises artisanales, soit un tiers des entreprises françaises, aient été maintenues dans l’incapacité de négocier des accords propres à l’artisanat.

L’impératif est d’autant plus fort qu’à la différence des grandes entreprises, les entreprises artisanales ne peuvent organiser de négociation en interne ni conclure d’accords d’entreprise.

Enfin, alors que le débat sur la représentativité, le financement des organisations syndicales et le développement du dialogue social dans les PME figure à l’ordre du jour de l’agenda social 2008, il convient de rappeler que l’accord du 12 décembre 2001 prévoit un mode de financement du dialogue social totalement transparent et des modalités de développement du dialogue social adaptés aux petites entreprises.



CONTRIBUTION AU BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2007 DANS LE SECTEUR D'ACTIVITÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Il n'est pas question, pour l'UNAPL, de rentrer dans les détails de l'excellent travail exhaustif, fourni par les services de l'administration (DGT), pour élaborer le bilan de la négociation collective de l'année précédente.

Ce document, complet, fouillé, didactique est une mine de renseignements pour toute personne souhaitant se pencher sur ce thème à quelque niveau que ce soit (de l'entreprise à l'interprofessionnel).

L'UNAPL préfère émettre quelques réflexions qualitatives sur les négociations qui se sont déroulées au sein de ses branches.

LA BRANCHE, NIVEAU JUDICIEUX

Car la branche est le niveau judicieux de négociation pour notre secteur d'activités. La taille modeste des entreprises libérales (3,7 salariés en moyenne, lorsqu'il y a des salariés) ne permet généralement pas la mise en place, ne serait-ce que de délégués du personnel. Encore plus rarement, d'institutions représentatives du personnel.

LE TRAVAIL DES COMMISSIONS

Les Commissions paritaires de branche et les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation (CPNEFP) prennent donc toute leur valeur, respectivement en tant qu'organe de négociation et de décision, et en tant qu'organe de réflexion et de prospective.

Certes, dans certaines branches, a-t-il fallu recourir à la configuration de la Commission mixte pour faire avancer certaines négociations. Mais, toutes les branches du secteur expriment leur souhait de gérer, elles-mêmes, leurs problèmes, autant que faire se peut, dans la configuration simplement paritaire.

La négociation collective dans les branches est en général dynamique. On pourra, cependant, noter que les incertitudes sur le devenir de certaines professions réglementées ne l'a pas facilitée. Cette incertitude provient, soit des directives européennes, soit de rapports nationaux, dont certains à grand retentissement. Les risques, ou les imprudences, qu'ils comportent rendent les partenaires sociaux dubitatifs, voire frileux, ou même, craintifs.

Un certain nombre de branches déplorent que toutes les organisations de salariés ne soient pas présentes autour de la table de négociation. Et ceci depuis, souvent, de longues années. Cela ne saurait bloquer le dialogue social, mais affaiblit certainement les échanges.

Dans un même ordre d'idées, des représentants des employeurs regrettent que trop peu de salariés, en poste effectivement dans les entreprises libérales, participent à la négociation. Leur connaissance du cœur des métiers serait très profitable à l'avancée des échanges avec la représentation patronale.

Les deux représentations s'élèvent conjointement, et souvent, contre un nombre trop grand de modification des textes légaux et réglementaires. Qui plus est, selon une rotation jugée trop rapide et, peut-être même, peu souhaitable, car ne permettant pas le temps nécessaire à appréhender leur contenu, se l'approprier et le faire fructifier.

DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

Pour faciliter le dialogue social, de nombreuses branches ont conclu des accords d'aide au paritarisme, présentés, ensuite, à l'extension ministérielle. Il leur a paru, en effet, nécessaire d'asseoir, sur une base plus large que les seules parties à la négociation, les coûts entraînés par celle-ci. Au-delà de cette facilitation matérielle, ces accords permettent un travail plus en profondeur, et la réalisation d'études bénéfiques aux branches et leurs entreprises, car prospectives. Cette dimension permet de sortir de la seule négociation d'avenants à la convention collective, qui résumait, encore il y a peu, le dialogue social.

UN SUJET RÉCURRENT : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cependant, il y a un domaine qui, de longue date, a mobilisé aussi bien l'UNAPL que ses branches adhérentes : la formation professionnelle. Cela découle de l'obligation de compétences des entreprises libérales au travers, aussi bien des professionnels eux-mêmes que de leurs salariés. L'adaptation, en conséquence, de textes conventionnels, ou de travaux des CPNEFP en témoigne.

Nous ne saurions passer sous silence la démarche d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de titres portés par les branches, ou par l'UNAPL. Ces dépôts sont la preuve de l'implication du secteur dans une démarche qualitative, et de sa volonté de maîtriser et de structurer encore mieux la formation professionnelle spécifique du secteur.

Cela va de pair avec la volonté, affirmée par plusieurs branches, d'assurer des perspectives de carrière à leurs salariés. Que ce soit au travers de cursus de formation organisés, ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

FACILITER LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Concernant cette dernière, le secteur s'y est impliqué résolument. Avec le soutien des CPNEFP dans leurs études techniques, et celui du service de Recherche et Développement de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), selon des modalités diverses, en adéquation la meilleure possible aux réalités et souhaits des partenaires sociaux de chacune des branches. Cela, malgré un cadrage du dispositif jugé trop lourd, difficile et contraignant.

C'est pour cela qu'à diverses reprises, devant diverses instances, l'UNAPL s'est exprimée pour la simplification à son accès et des contraintes qu'il comporte. Elle espère beaucoup d'un certain consentement général en ce sens, qu'elle pense avoir rencontré de la part de nombreux interlocuteurs, dont les pouvoirs publics.

ACCORDS SUR LES STAGES

Nous terminerons enfin en signalant le cadrage des stages et de leur rémunération organisée par deux professions (pharmacie d'officine, avocats) anticipant sur des décisions gouvernementales. Toutes les branches ne sont pas face à une problématique de stages semblable, mais ces accords sont le témoignage de la volonté d'accueil des jeunes dans les entreprises libérales, tout en les formant à leur future profession, aussi bien sur le plan technique que socio-économique.

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Regards sur les pratiques de la négociation collective

Dossier n° 1 : La pratique de la négociation collective ou comment le droit et la pratique structurent la production des normes conventionnelles

Dossier n° 2 : Les dispositions relatives à l'articulation des niveaux de négociation : une portée limitée de la loi du 4 mai 2004

Approche juridique

Dossier n° 3 : Jurisprudence : les arrêts marquants relatifs à la négociation collective

Approche statistique

Dossier n° 4 : Grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

Dossier n° 5 : Une nouvelle série statistique sur les grèves dans les entreprises

Approche sectorielle

Dossier n° 6 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2007

Dossier n° 7 : La négociation dans les entreprises publiques

LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE OU COMMENT
LE DROIT ET LA PRATIQUE
STRUCTURENT LA PRODUCTION
DES NORMES CONVENTIONNELLES

Gilles BÉLIER
Avocat à la Cour, Spécialiste en Droit Social

LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE OU COMMENT

LE DROIT ET LA PRATIQUE

STRUCTURENT LA PRODUCTION

DES NORMES CONVENTIONNELLES

Observer la pratique de la négociation collective de branche ne présente que l'intérêt d'en tirer quelques enseignements généraux.

Certes, la première remarque qui s'impose est que l'observation doit d'abord rapporter l'idée de la diversité : diversité liée aux acteurs, à l'histoire de la négociation dans la branche, à la confiance que se portent les négociateurs, à la nature de l'activité économique de la branche, à la place des organisations syndicales dans les entreprises de la branche, la place respective des PME et des grandes entreprises dans le secteur d'activité et tant d'autres facteurs qu'il serait trop long d'énumérer mais trop imprudent de ne pas souligner.

Pour autant, il n'est pas impossible de retrouver, même sous des formes diversifiées, des traits communs caractérisant l'élaboration de la négociation et poussant à rechercher des pistes d'évolution.

Plusieurs thèmes illustreront peut-être le propos :

- La loi du 4 mai 2004, la dérogation et la hiérarchie des normes
- La pratique de la négociation salariale de branche

LA LOI DU 4 MAI 2004, LA DÉROGATION ET LA HIÉRARCHIE DES NORMES

La hiérarchie des normes, principe essentiel de notre système de relations individuelles doit faire l'objet d'une vigilance qu'il a rarement fallu aussi vive.

Pour autant, faut-il geler ce qui relève de la dérogation ou de la suppléativité-subsidiarité ?

La loi du 4 mai 2004 a probablement, au vu de l'observation des pratiques de la négociation collective de branche, grandement contribué à cette tendance à la glaciation.

L'ARTICULATION DES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Nombreuses sont les raisons qui militent en faveur de l'idée selon laquelle une saine articulation des niveaux de la négociation, essentiellement entre la branche et l'entreprise, est nécessaire. En effet, la négociation interprofessionnelle induit presque par construction, et à de rares exceptions près, la transposition de son contenu par des négociations de branche⁽¹⁾.

Accords de branche : encadrer ou interdire ?

La branche, souvent distante des entreprises en terme de capacité normative, devrait ouvrir des espaces de négociation à l'entreprise, quitte à encadrer ces espaces par des planchers ou la mise en œuvre de procédures de régulation.

Force est de constater, dans la pratique, que du fait de la radicalité des choix opérés par la loi de 2004, beaucoup de négociations commencent par une déclaration de "glaciation" visant à s'assurer par une expression de portée générale, qu'aucune dérogation ne pourra intervenir au niveau de l'entreprise.

Il est clair, au moins en l'état, c'est-à-dire quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi, que cette pratique demeure très largement dominante et marque, d'une certaine manière, l'absence de pertinence du choix opéré.

Il faut donc sans doute revenir à ce qui paraît le plus cohérent et qui consisterait à permettre aux partenaires sociaux de décider eux-

1) Il est vrai que ces exceptions sont notables : par exemple, mensualisation en 1977, emplois à durée déterminée en 1990 et formation professionnelle en 2003.

mêmes ce qu'ils ouvrent à la négociation collective, en assumant une totale supplétabilité des normes qu'elle édicte, ou en encadrant les espaces qu'elle entend ouvrir aux négociations d'entreprise, soit, par exemple, en faisant porter cette possibilité sur la norme elle-même, soit en édictant ces normes pour les seules PME.

Une telle logique se déduit des effets des postures consécutives à la loi de 2004 mais la pratique de la négociation amplifie cette analyse.

BRANCHE ET ENTREPRISE : RÔLE ET LÉGITIMITÉ

Comment, en effet, dans la grande majorité des cas, s'élabore la négociation collective au niveau de la branche du côté des employeurs ?

La plupart d'entre elles disposent d'une commission en charge de ces négociations, appelée le plus souvent "commission sociale". Cette commission regroupe les grandes entreprises du secteur d'activité concerné, ces entreprises étant par ailleurs les plus gros cotisants des fédérations d'employeurs. Les petites entreprises sont également représentées et font valoir les risques que leur occasionnent toutes les avancées envisagées.

Pourtant, la vraie difficulté réside dans une forme de consensus par défaut fondé sur cette réticence des PME d'une part et le fait que les grandes entreprises souhaitent rarement que des thèmes qu'elles vont avoir à négocier dans leurs débats internes ne soient "entravés" par des normes de branche.

Dans ce contexte, il est facile de comprendre la difficulté à élaborer des textes conventionnels de branche innovants

Syndicalement, il est évidemment difficile d'accepter toute idée de traitements différenciés au sein d'une même branche et l'articulation des différents niveaux de négociation collective apparaît le plus souvent comme suspect.

Pourtant, au regard de l'une des finalités essentielles de la négociation collective de branche que représente la négociation des conditions générales de travail et d'emploi des salariés des PME où la présence syndicale est faible, cette réticence peut connaître ses limites.

De même, les novations qui émergent dans la recherche de la représentativité des acteurs de la négociation d'entreprise et la légitimité des accords conclus à ce niveau devraient tempérer les inquiétudes. Celles-ci étaient davantage fondées dans le passé, et évolueront

sans doute dans ce nouveau cadre, sauf à nier toute compétence et responsabilité aux délégués syndicaux d'entreprise alors qu'ils fondent aussi la légitimité des fédérations syndicales de branche.

Des espaces de libertés pour l'entreprise

Dans ce nouveau contexte, la négociation d'entreprise, même si, de notre point de vue, elle ne doit pas prendre le dessus sur la négociation de branche, peut s'inscrire plus facilement dans une dynamique saine d'articulation des niveaux et bénéficier d'espaces de liberté importants, voire autoriser que les normes de branche, clairement identifiées par les négociateurs de ce niveau de négociation, puissent être déclarées comme supplétives dans certains cas.

C'est sans doute seulement à ce prix que les grandes entreprises d'un secteur d'activité donné pourront accepter que soient traités davantage de sujets et peut-être de créer des droits subjectifs dans des conditions plus affirmées et plus concrètes.

C'est sans doute ainsi que la tendance du législateur à renvoyer de nombreux sujets à la négociation collective peut prendre une dimension plus réelle s'il apparaît que les salariés des PME, et les PME elles-mêmes, peuvent voir les branches traiter ces éléments sans que les grandes entreprises ne s'opposent, par crainte d'obérer leurs propres négociations, à la recherche de solutions utiles et concrètes pour des entreprises souvent dépourvues de présence syndicale.

Ces observations de la pratique valent également, mais peut-être sous un autre angle d'approche, s'il s'agit de réfléchir à la façon de dynamiser la politique salariale de branche.

LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Certains imaginent, et leur ambition est plus que légitime, de développer des pratiques de négociation de branche sur les salaires qui associeraient salaires, formation, durée du travail...

L'observation de la pratique des négociations salariales de branche incite à constater qu'elles recherchent des objectifs plus modestes.

Un préliminaire nécessaire à cette observation consiste en la conception de ce que peuvent être les minima de branche.

Définir les minima de branche

Sans que cela soit clairement exprimé, un conflit de logique fort se perpétue sur ce point entre organisations patronales et syndicales.

Pour les organisations d'employeurs, les minima de branche représentent une photographie des rémunérations minimales qui doivent être payées à des salariés qui répondent aux qualifications reconnues par les classifications de branche, notamment et aujourd'hui essentiellement à celles fondées sur des critères classants.

Ensuite, les fédérations d'employeurs analysent deux problèmes :

- Quelles marges de négociations restent à l'entreprise pour développer sa propre politique salariale ?
- Quels écarts existent entre les minima et les réels qui feraient qu'une augmentation des minima impacterait tout ou partie des salaires réels ?

En effet, pour les fédérations d'employeurs, et cette démarche a du sens, la négociation sur les minima procède d'une revalorisation des niveaux des rémunérations minimales des emplois classés dans la branche et non d'une volonté de s'attacher à la poursuite des évolutions des tensions salariales nées de la situation du marché du travail à un moment donné, ni, surtout, d'une perspective d'augmentation ayant une incidence sur les salaires réels dans les entreprises.

Les organisations syndicales, ne serait-ce que comme argument de négociation, soulignent l'importance de la "crédibilité" de la grille des minima pour les salariés du secteur, n'autorisant pas un écart trop important entre les minima et les réels.

Ainsi se créent les conditions de la négociation annuelle sur les salaires dans la branche, autour du rapport annuel de branche et du rituel qu'elles secrètent.

La pratique de la négociation annuelle sur les salaires dans la branche

Le rapport annuel de branche est certainement utile, mais il ne conditionne en rien le déroulement des négociations. Ce rapport, lourd à préparer, fait penser aux sondages sur la culture à la télévision. Tout le monde répond en vouloir davantage, mais très peu regardent Arte ou les programmes culturels...

Ensuite, les débats se déroulent autour de l'inflation et de l'évolution probable du SMIC et d'elles seules, dans le contexte des préoccupations

pations déjà évoquées des représentants des employeurs, le tout visant à permettre aux organisations syndicales de sortir, quelle que soit la logique de négociation retenue, avec un taux de majoration “vendable” aux adhérents des organisations signataires.

Enfin, et surtout, la négociation doit comporter un nombre suffisant de suspensions de séance pour rendre crédible la proposition faite. Il est rare que l’analyse de la proposition des fédérations d’employeurs soit sérieusement considérée avant la troisième suspension de séance de la deuxième réunion des négociations annuelles obligatoires (NAO) de branche...

Plus sérieusement, la même problématique que celle exposée plus haut se retrouve dans les négociations salariales. Les grandes entreprises veillent à ne pas obérer leurs négociations et structurent les évolutions des salaires minima, ce qui exclut, en partie, la croissance des rémunérations réelles dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Il est clair que le sujet est tabou, mais ne faudrait-il pas envisager la possibilité de différencier, encore une fois, entre grandes entreprises et PME dépourvues de présence syndicale pour concilier le souhait légitime des premières de disposer de marges de négociation au sein de l’entreprise et la finalité de la négociation de branche, tout en visant la prise en compte des salariés dont les conditions générales de travail et d’emploi ne sont pas négociées dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Plutôt que de céder aux rituels de circonstance, peut-être l’effectivité de la négociation de branche gagnerait à prendre en compte cette différenciation et permettre que des augmentations des salaires réels ou de sommes en valeurs absolues soient convenues pour les entreprises d’une taille déterminée et dépourvues d’organisations syndicales, c’est-à-dire dispensées de l’obligation annuelle de négocier sur les salaires réels, à côté de pourcentages de valorisations des minima préservant les négociations d’entreprise sur les salaires effectifs.

En conclusion, il apparaît que l'observation des pratiques de négociation de branche trace des pistes : la recherche de l'oxygène que serait susceptible d'apporter une articulation positive entre les différents niveaux en fait sans doute partie.

Cette recherche implique certainement une modification des règles du jeu par rapport au texte de 2004 qui doit laisser la branche décider des espaces qu'elle ouvre. Elle rend nécessaire la mise en œuvre rapide des orientations courageuses figurant dans la position commune d'avril 2008 de manière à rompre avec la défiance vis-à-vis des ouvertures à la négociation d'entreprise.

Elle implique surtout que la négociation de branche conserve son entière place face aux tentations de la "décentralisation" vers l'entreprise ne laissant à la branche qu'une fonction gestionnaire globale en terme de formation ou de prévoyance.

La vigilance à tenir sur la place de la branche comme lieu essentiel de la régulation des relations individuelles est d'autant plus aiguë qu'il semble qu'aujourd'hui, le glissement vers le contrat individuel de travail nonobstant la norme collective, s'amplifie et paraît constituer une vraie et préoccupante évolution : heures choisies, rupture amiable du contrat de travail, au point que l'on puisse lire dans la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat, dans l'article 1^{er} - 3^o-b), "La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à la valeur d'une journée majorée de 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise...".

LES DISPOSITIONS RELATIVES
À L'ARTICULATION DES NIVEAUX
DE NÉGOCIATION : UNE PORTÉE
LIMITÉE DE LA LOI DU 4 MAI 2004

Olivier MÉRIAUX

*(Directeur de la stratégie et du développement, Groupe Amnyos Consultants,
Chercheur à Sciences-Po, UMRPacte, IEP Grenoble)*

Jean-Yves KERBOURCH

(Université de Haute-Alsace, Expert associé Groupe Amnyos)

Carine SEILER

(Cabinet Circé Consultants)

LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION : UNE PORTÉE LIMITÉE DE LA LOI DU 4 MAI 2004

INTRODUCTION

En s'inspirant de la *“position commune”* du 16 juillet 2001 *“sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective”*, le législateur entendait, avec la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, *“instituer de nouvelles marges d'autonomie dans les rapports entre les accords d'entreprise et les accords de branches ou interprofessionnels”*⁽¹⁾. L'objectif poursuivi était aussi, selon le ministre du Travail, de conférer une *“place renforcée”*⁽²⁾ à la négociation d'entreprise.

À cette fin, le législateur modifia la hiérarchie des normes conventionnelles extérieures à l'entreprise en prévoyant qu'**une convention de branche ou un accord professionnel** ou interprofessionnel pourrait désormais comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, à moins que *“les signataires de cette convention ou de cet accord aient expressément stipulé qu'il ne pourrait y être dérogé en tout ou en partie”*⁽³⁾.

De la même façon, une convention ou un accord **d'entreprise ou d'établissement** peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement⁽⁴⁾.

Deux années après l'entrée en vigueur de la loi, le bilan annuel de la négociation collective de l'année 2005 fut très réservé sur les effets produits par

1) *Projet de loi relatif à la formation tout au long de la vie et au dialogue social*, Ass. nat. 19 novembre 2003.

2) *Circulaire DRT n° 09*, 22 septembre 2004, *BOTEFP n° 2004/20*, 5 novembre 2004, §1.2.

3) *Article L. 2252-1, al. 1 du Code du travail*.

4) *Article L. 2253-3, al. 2 du Code du travail*.

cette loi : *“En ce qui concerne les accords d’entreprise en 2005 qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, les premières indications montrent que les entreprises ne se sont pas saisies de ces possibilités de déroger. Les services des directions départementales du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont été chargés de vérifier le caractère effectivement dérogatoire de ces textes, par comparaison des clauses figurant dans l’accord d’entreprise d’une part, et dans l’accord de branche d’autre part. Depuis la mise en œuvre de la loi, aucun accord d’entreprise dérogatoire n’a été signalé dans ce cadre”*⁵⁾.

Pourquoi les entreprises n’ont-elles pas profité de cette possibilité qui leur était offerte ? Dans un premier temps, ont été recensées dans la base de données de la Direction générale du travail, parmi les centaines de conventions ou d’accords de branche conclus depuis l’entrée en vigueur de la loi, ceux qui avaient laissé aux négociateurs d’accords d’entreprise la possibilité d’y déroger. Cette liste était cependant peu significative car l’objet de beaucoup d’accords ne se prêtait pas à des dérogations (ceux sur la formation professionnelle notamment).

Dans un second temps, ont été recueillis plusieurs dizaines d’accords d’entreprise susceptibles d’avoir dérogé aux conventions couvrant un champ d’application territorial ou professionnel plus large, à partir d’une part, d’un travail de recoupement avec des bases de données juridiques, et d’autre part, après avoir conduit des entretiens avec des responsables d’une trentaine d’organisations professionnelles d’employeurs et de salariés. En dépit de ces recherches, fin 2007, aucun accord dérogatoire d’entreprise conclu en application de l’article L. 2253-3, al. 2 du Code du travail n’a pu être identifié.

La difficulté principale rencontrée résidait dans l’interprétation des clauses de ces accords d’entreprise pour distinguer la **dérogation** de la faculté déjà existante :

- d’**adapter** les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l’entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés (Article L. 2253-1, al. 1 du Code du travail) ;
- de stipuler des **dispositions nouvelles** (Article L. 2253-1, al. 2 du Code du travail) ;
- de stipuler des **clauses plus favorables** aux salariés (Article L. 2253-1, al. 2 du Code du travail).

5) Ministère de l’Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, *La négociation collective en 2005*, Doc. fr., pp. 19-20. Les mêmes observations ont été faites dans le rapport pour 2006. Le ministère y précise que “Cette opération d’analyse s’avère cependant complexe à mettre en pratique par ces services [déconcentrés], notamment parce que l’identification d’une clause dérogatoire particulière dans un accord global est difficile à repérer et que la notion même de dérogation, dans un sens défavorable, peut être ambiguë” (ministère de l’Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, *La négociation collective en 2006*, Doc. fr., p. 79).

La possibilité de **déroger** est également assortie de deux exceptions qui excluent d'emblée l'analyse de certains accords :

- une **exception légale** qui s'oppose à ce qu'un accord d'entreprise déroge à un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives dont les risques sont mutualisés, et de mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle (Article L. 2253-3, al. 1) ;
- une **exception conventionnelle** lorsque, comme nous l'avons vu précédemment, la convention ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large interdit la dérogation (Article L. 2253-3, al. 2 du Code du travail).

Au surplus, la signification même du mot "déroger" souleva des difficultés. Nous étions d'avis, comme le laissaient supposer les travaux parlementaires, que la dérogation devait s'entendre comme une divergence *in pejus*. Un argument de solide logique milite dans ce sens : le Code du travail prévoit expressément que des "clauses plus favorables aux salariés" peuvent être stipulées, ce qui signifie que le législateur n'a visé que les dérogations défavorables. Outre que certaines clauses d'accords ou de conventions de branche interdisent toutes formes de dérogations, qu'elles soient favorables ou défavorables, le départ entre une dérogation favorable et une dérogation défavorable (par exemple une négociation d'entreprise sur le maintien de l'emploi en contrepartie d'une renonciation à un avantage prévu par une convention de branche) est parfois très difficile à faire. Au reste, beaucoup de clauses ne sont ni favorables ni défavorables mais neutres.

L'impossibilité d'identifier des accords d'entreprise conclus dans ce cadre a conduit à réorienter la problématique vers la question du non-recours des entreprises à la faculté de déroger à des accords couvrant un champ plus large. De même, l'analyse a porté sur les conventions qui interdisent la dérogation. Quelles sont les raisons invoquées à l'appui de ces interdictions ? Qui sont les négociateurs qui les ont réclamées ? Comment les clauses sont-elles libellées ? Quels effets produisent-elles dans l'économie générale des conventions collectives ?

Pour répondre à ces questions, six branches ont été choisies pour avoir conclu un nombre important d'accords depuis l'entrée en vigueur de la loi, et pour avoir tantôt interdit aux négociateurs d'entreprise d'y déroger, tantôt les y avoir tacitement ou expressément autorisé. Au sein d'une même branche, certains accords peuvent interdire ces dérogations, d'autres pas. Après l'étude des accords, des entretiens ont été conduits avec certains responsables d'organisations professionnelles d'employeurs et de salariés qui les avaient négociés. Parallèlement, dans les branches ayant autorisé des dérogations,

d'autres entretiens ont été menés avec des directeurs de services de ressources humaines ou à défaut, des chefs d'entreprise.

Les branches enquêtées

1. Assainissement et maintenance industrielle : 600 entreprises ; 12 000 salariés en France. La quasi-totalité des entreprises de la branche a un effectif inférieur à 200 salariés et plus de la moitié d'entre elles ont moins de 50 salariés.

2. Commerce de gros et détail à prédominance alimentaire : branche composée de très grandes entreprises de distribution (hypermarchés) et de TPE – PME (franchisées). Ces dernières représentent un peu plus de la moitié des entreprises adhérentes, alors que sont essentiellement représentées au niveau de la branche les grandes enseignes. Secteur de main-d'œuvre (645 000 salariés), la branche est très féminisée et très jeune, les niveaux de qualification sont faibles.

3. Textile : 3 016 entreprises et 86 267 salariés en France (Source FORTHAC) ; les entreprises de 20 salariés et plus connaissent une baisse continue depuis 10 ans. Plus de 90 % des entreprises du secteur sont des PME, voire des TPE (les entreprises de plus de 250 salariés représentent aujourd'hui 5,3 % des entreprises de la branche – Source Sessi – Enquêtes annuelles d'entreprise). Effectifs salariés répartis pour 59 % dans des entreprises de moins de 10 salariés.

4. Travail temporaire : 1 000 entreprises ; 6 450 agences ; 602 828 salariés intérimaires en équivalent temps plein ; 20,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires (Source Prisme) ; 550 entreprises de travail temporaire représentant 90 % du chiffre d'affaires de la profession sont adhérentes au Prisme (syndicat patronal).

5. Sport : 171 768 associations sportives (source ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative) ; 50 % des associations sont mono-employeurs, 20 % ont deux salariés, 10 % ont trois salariés, et environ 5 % dix salariés et plus. Grande proportion de travailleurs à temps partiel, beaucoup de multisalariat et de pluriactivité.

6. Services de l'automobile : 98 000 entreprises ; 450 000 salariés en France, dont 90 % dans les entreprises de moins de 20 salariés. Hormis quelques grandes entreprises, la plupart des adhérents de la branche appartiennent à des entreprises de moins de 200 salariés.

Il en est ressorti trois séries de conclusions. En premier lieu, les responsables des entreprises interrogés expliquent qu'ils ne se sont pas saisis des possibilités que leur offrait la loi du 4 mai 2004 parce qu'elle laisse peser trop d'incertitudes. Il s'agit de causes endogènes à la loi. En deuxième lieu, le non-recours s'explique aussi par des raisons tenant à la sociologie des relations professionnelles en France. La négociation d'entreprise y est perçue comme complémentaire d'une négociation couvrant un champ plus large et non comme une négociation de substitution. Ces causes sont donc exogènes à la loi du 4 mai 2004. En troisième lieu, la loi du 4 mai 2004 a bien produit des effets, mais pas ceux escomptés. Loin de donner une plus grande autonomie aux négociateurs d'entreprise, elle a au contraire renforcé le pouvoir des négociateurs de conventions couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que les accords d'entreprise. Ce constat résulte de l'analyse de ces conventions qui ont tendance, depuis l'entrée en vigueur de la loi, à encadrer plus strictement la liberté laissée aux négociateurs d'accords d'entreprise.

LES MOTIFS DE NON RECOURS À LA DÉROGATION RÉSULTANTS DE CAUSES ENDOGÈNES À LA LOI DU 4 MAI 2004

Trois types de causes endogènes à la loi du 4 mai 2004 ont été identifiés : la complexité de la loi, l'insécurité juridique perçue par les acteurs, et l'inadaptation des dispositions relatives à l'articulation des niveaux de négociation par rapport aux besoins des entreprises.

OPACITÉ ET COMPLEXITÉ DE LA LOI

En remettant en cause le principe de faveur lorsqu'une convention ou un accord couvrant un champ plus large ne s'y oppose pas, la loi du 4 mai 2004 a généré dans les branches une intense activité normative qui vise à circonscrire le plus précisément possible les facultés de dérogation par accord d'entreprise (voir *infra*, "Effets pervers de la loi du 4 mai 2004"). Nombre d'entreprises disent avoir le sentiment d'être désormais régies par une hiérarchie de règles conventionnelles particulièrement complexe et incompréhensible, y compris pour des responsables des affaires sociales ayant une formation juridique.

Lorsqu'ils connaissent le cadre juridique de la négociation d'entreprise, les négociateurs expliquent que leurs compétences juridiques sont souvent insuffisantes pour apprécier les potentialités offertes par

la loi et utiliser la nouvelle marge d'autonomie qui leur a été conférée. Cette autonomie existe pourtant bien et a d'ailleurs été inspirée par un courant de pensée qui envisage le droit du travail comme une technique d'organisation de l'entreprise. En effet, la dérogation *in pejus* devait permettre d'ouvrir de nouveaux thèmes de discussion et de stimuler la négociation collective d'entreprise. Toutefois, faire usage de ces possibilités suppose d'être capable de négocier des accords complexes, comportant souvent plusieurs objets (accords donnant-donnant), et mêlant dispositions favorables et dispositions défavorables (sinon on ne voit pas, sauf cas de négociation "dos au mur", ce qui pourrait amener un représentant syndical à conclure un accord qui ne stipulerait que des dispositions moins favorables aux accords couvrant un champ d'application plus large).

Cette opacité du droit de la négociation collective est plus fortement ressentie par les PME. Plusieurs des branches étudiées – les *services automobiles, l'assainissement et la maintenance industrielle, le textile* – sont essentiellement constituées d'une myriade de petites entreprises, parfois organisées en groupes de sociétés mais avec des liens assez lâches, et de quelques grandes entreprises. Dans ces secteurs d'activité, comme par exemple dans la branche du *textile* où 90 % des 86 000 salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, les accords de branche sont le plus souvent d'application directe, ce qui permet aux organisations syndicales de pouvoir couvrir les petites entreprises sans avoir besoin d'y désigner un délégué syndical. Les représentants syndicaux sont d'ailleurs généralement les premiers à souligner que dans ce milieu des PME, la méconnaissance du droit, l'absence de formation et de pratique de la négociation collective, ainsi que les nombreuses tâches auxquelles sont astreints les chefs d'entreprises les obligent à confier les tâches de gestion du personnel à un conseil (souvent le comptable). C'est ce conseil qui rédige les projets d'accord d'entreprise qui sont le plus souvent "utilitaires" (aménagement du temps de travail, accord d'intéressement) et qui ne nécessitent pas de longues et difficiles négociations.

La situation dans la branche de *l'assainissement et la maintenance industrielle* est de ce point de vue particulièrement éclairante. La branche compte 600 entreprises et 12 000 salariés en France. Hormis deux grands groupes, la quasi-totalité des entreprises de la branche compte un effectif inférieur à 200 salariés et, pour plus de la moitié d'entre elles, il est inférieur à 50 salariés. La branche est donc composée d'une constellation de TPE/PME positionnées sur des niches d'activité ou des niches géographiques, exceptées quelques entreprises indépendantes de taille moyenne (une vingtaine maximum). Quelle que soit leur taille, les entreprises restent encore très familiales. Si les pratiques de négociation sont actives au niveau de la branche, les

organisations syndicales disposent cependant d'une faible culture de la négociation d'entreprise.

C'est un facteur de difficulté souvent mis en avant par les DRH rencontrés : ils ont en face d'eux des partenaires sociaux qu'il faut accompagner, et en quelque sorte professionnaliser. Les représentants syndicaux notent de leur côté que, paradoxalement, la qualité des négociations est meilleure dans les TPE/PME familiales que dans les groupes. Cependant, il ne s'agit pas de négociation collective au sens juridique du terme, mais d'échanges informels qui relèvent du "dialogue social", même si leur efficacité est parfois très grande.

La liste des branches ayant "réellement" laissé ouvertes quelques facultés de dérogation sont celles qui relèvent le plus souvent de secteurs dans lesquels dominent les PME : *exploitations frigorifiques, horlogerie, entreprises de propreté, aéronautique*. Dans ces branches de petite taille, où la négociation collective est presque entièrement concentrée au sein des instances paritaires de branche, les partenaires sociaux ont laissé passer des possibilités de déroger, parfois par mégarde, ou sans y prêter attention tout en sachant qu'aucune entreprise ne s'en saisirait. Ce sont dans ces branches, où les accords sont conçus pour être d'application directe, que les entreprises disposent en théorie de quelques marges de manœuvre mais qu'elles n'ont en réalité pas besoin d'exploiter.

INSÉCURITÉ JURIDIQUE

À l'examen des accords de branche et lors des entretiens, il est apparu que certaines notions qui commandaient la hiérarchie des niveaux de négociation, et qui étaient auparavant bien définies juridiquement (notamment le principe de faveur) ou de manière implicite entre partenaires sociaux, ont dû être réinterprétées par les négociateurs eux-mêmes. De ce fait les employeurs disent leur méfiance à l'égard de la loi du 4 mai 2004 en raison de la faible sécurité juridique offerte par la norme dérogatoire qu'ils sont désormais susceptibles de négocier.

Les exercices de style des accords de branche autour des clauses d'interdiction de déroger (voir *infra*, "Effets pervers de la loi du 4 mai 2004") entraînent, il est vrai, une incertitude importante sur l'étendue des dérogations autorisées.

Souvent c'est la notion même de "dérogation" que les entreprises ne comprennent pas. Au demeurant, nombre d'entre elles connaissent mal la convention de branche et ne pourraient introduire des dispositions

dérogatoires (lorsqu'elles connaissent cette possibilité) qu'avec l'aide d'un juriste. De plus, elles éprouvent des difficultés à faire la distinction entre une **dérogation** (plus ou moins autorisée par les accords de branche) et les **adaptations** de l'accord d'entreprise aux conditions particulières de celle-ci autorisées par le Code du travail.

En outre, dans nombre de situations, les parties à la négociation d'entreprise sont dans l'incapacité d'apprécier si la dérogation est favorable ou défavorable. C'est en particulier le cas de toutes les dispositions qui ne portent pas sur des droits subjectifs mais qui sont d'ordre procédural : durée des mandats des représentants syndicaux, organisation de la négociation en l'absence de délégués syndicaux, etc.

Ces incertitudes restent pour l'heure trop importantes aux yeux de certaines entreprises pour prendre le risque de conclure un accord dérogatoire. Au reste, à plusieurs reprises dans les entretiens, des employeurs évoquèrent le "feuilleton juridique" du contrat nouvelles embauches qui semble les avoir fortement incités à la prudence et même à la méfiance à l'égard des dispositifs nouveaux adoptés par le législateur.

INADAPTATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION DE LA LOI DU 4 MAI 2004

Parfois sont avancées des raisons qui tiennent à la relative inutilité des dispositions portant sur l'articulation des niveaux de négociation de la loi du 4 mai 2004. Nombre de responsables de grandes entreprises en position dominante dans leur secteur d'activité ont indiqué dans les entretiens que les accords collectifs signés au niveau de la branche sont suffisamment souples et prennent bien en compte la diversité de leurs besoins sans qu'il soit utile de conclure des accords d'entreprise dérogatoires.

Ces responsables précisent que le plus souvent, ce ne sont pas les accords de branche qui apparaissent comme particulièrement contraignants mais plutôt la concurrence des pays étrangers dont la législation du travail leur semble plus souple qu'en France. À leurs yeux, ce n'est donc pas la faculté de déroger qui changerait quoi que ce soit à cet état de fait, mais des mesures législatives beaucoup plus radicales, qui nécessiteraient une négociation nationale interprofessionnelle préalable très éloignée d'une négociation dérogatoire d'entreprise dont l'objet est très limité.

D'autres raisons sont liées au fait que le législateur se serait trompé de cible. L'intérêt des dirigeants de PME réside plus dans la possibilité de

conclure des accords “traditionnels” en l’absence de délégués syndicaux, plutôt que la négociation d’accords dérogatoires. En effet, ils jugent que la loi du 4 mai 2004 a ouvert de plus grandes facilités en matière de conclusion d’accords avec les représentants élus au comité d’entreprise ou les délégués du personnel, mais que ces dispositions mériteraient d’être encore simplifiées.

Enfin, la question des accords dérogatoires ne se pose évidemment pas lorsqu’il n’existe aucune pratique de négociation d’entreprise (hormis la négociation annuelle obligatoire le cas échéant) comme c’est le cas de très nombreuses entreprises dans certaines branches.

CAUSES EXOGÈNES À LA LOI DU 4 MAI 2004

Les enquêtes effectuées auprès des branches et des entreprises ont permis d’identifier trois séries de causes exogènes à la loi du 4 mai 2004 qui expliquent que négociateurs de branche ont le plus souvent stipulé des clauses d’interdiction de déroger par accord d’entreprise : des raisons systémiques, des raisons d’ordre économique, et d’autres plus politiques.

RAISONS SYSTÉMIQUES

Il ressort des entretiens que les entreprises et les négociateurs de branche sont particulièrement attentifs à ne pas déstabiliser le dialogue social de la branche pour les gains limités et incertains que leur semble offrir une négociation dérogatoire d’entreprise.

Dans les branches où les relations sociales sont structurées de longue date, les organisations représentatives d’employeurs et de salariés partagent un intérêt objectif à garder la main sur la définition des éléments du statut professionnel des salariés au niveau de la branche, et à ne pas vouloir le transférer aux négociateurs d’accords d’entreprise.

Dans certaines branches la convergence de vues entre la partie patronale et les organisations de salariés sur le maintien d’une régulation de branche forte explique que les clauses d’interdiction de déroger sont stipulées aussi bien dans l’intérêt des salariés que dans ceux de la collectivité des entreprises représentées dans la branche.

En outre, certaines branches ont créé des institutions paritaires gérées en commun (des fonds sociaux, des associations, etc.) qui stimulent le dialogue social. Elles craignent que des négociations dérogatoires d'entreprise ne viennent perturber, sinon remettre en cause ces institutions.

RAISONS ÉCONOMIQUES

Il arrive aussi que la branche soit le seul niveau pertinent pour lisser le statut des salariés et lisser en même temps les conditions de la concurrence entre employeurs. Pour la partie employeur, les efforts de cohésion accomplis en la matière ne doivent pas être remis en question par des accords d'entreprise ou d'établissement dérogatoires qui viendraient déstabiliser l'édifice conventionnel de branche. De leur côté, les organisations syndicales soulignent que leur principal rôle est de négocier des accords favorables aux salariés et non l'inverse (et ce faisant se placent toujours dans la perspective qu'une dérogation ne peut être que favorable ou défavorable, sans envisager qu'elle puisse être neutre).

À ceci s'ajoute la crainte des confédérations syndicales, de salariés comme celles d'employeurs, de ne plus pouvoir maîtriser ce que stipuleront les négociateurs d'entreprise. Trois confédérations syndicales de salariés ont ainsi explicitement évoqué le fait qu'elles ne parvenaient déjà pas à contrôler les pratiques de leurs fédérations et encore moins les pratiques de négociation d'entreprise, et qu'il n'était donc pas question de laisser se développer des marges de manœuvre à ce niveau.

Dans ce contexte les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs expriment leur volonté d'éviter que les niveaux de branche et d'entreprise n'entrent en concurrence afin de ne pas affaiblir la régulation de branche qui a pour objet d'éviter des pratiques de *dumping*.

RAISONS POLITIQUES

Ce souci conduit à faire produire à la loi l'effet inverse de celui que le législateur avait recherché. Il faut constater, pour l'instant, un renforcement du pouvoir des branches professionnelles sur le statut des salariés de la branche. En stipulant de multiples clauses de "verrouillage", les branches affirment et révèlent par là même leur hégémonie sur les matières qu'elles traitent et ne laissent finalement,

aux accords et conventions ayant un champ moins large, qu'un rôle complémentaire et non un rôle de substitution.

Au demeurant, plusieurs négociateurs de branche, pour la partie salariés, ont indiqué que la loi les a contraints à progresser dans l'art de rédiger les accords et à avoir une vision plus large de la négociation dans la mesure où ils doivent désormais en imaginer les conséquences sur la négociation d'entreprise. Les négociateurs sont semble-t-il plus vigilants, chaque mot d'un projet d'accord de branche étant pesé et apprécié à l'aune de ses effets potentiels sur la négociation d'entreprise.

D'autres raisons sont liées au sentiment d'appartenance des entreprises à une "corporation" à laquelle ils sont redevables et qui leur est également redevable d'un certain nombre de services. En effet, avant d'être un lieu de production normative, la branche est un marqueur identitaire puissant qui cimente ses différentes parties prenantes autour de valeurs qui leur paraissent être communes. Cette tendance se remarque particulièrement dans les branches qui se sont récemment "émancipées" d'autres branches structurées de longue date.

Enfin beaucoup de branches jouent un rôle de conseil de toute nature aux entreprises, tant auprès des PME/TPE que des grandes entreprises. La fonction d'appui de la branche à la négociation d'entreprise constitue un de ces rôles croissant de conseil (appui juridique notamment), en raison de la complexité des règles auxquelles sont soumises les entreprises. Les évolutions législatives et réglementaires incessantes ainsi que l'importance grandissante de la jurisprudence dans les sources du droit dépassent très largement la capacité "d'absorption" des entreprises. Dans ce contexte on voit mal une entreprise s'engager seule dans une négociation dérogatoire dont elle ne soupçonne d'ailleurs peut-être pas qu'elle est autorisée. Les juristes de la branche la dissuaderont ou, à tout le moins, ne l'inciteront pas à conclure un accord dérogatoire.

EFFETS PERVERS DE LA LOI DU 4 MAI 2004

L'examen des clauses stipulées dans les conventions et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que les accords d'entreprise, révèle un véritable assujettissement de ces derniers aux premiers qui conduit à assécher la portée de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du Code du travail. De ce point de vue la loi du 4 mai 2004 n'a pour l'instant rien modifié à l'analyse faite en 1984 par le professeur J.-P. Chauchard, qui avait démontré que la convention collective de branche se présentait comme un véritable "règlement de la profession"⁶⁾.

En effet, toutes les conventions étudiées qui couvrent un champ territorial ou professionnel plus large qu'un accord d'entreprise, révèlent que, par des jeux subtils de rédaction, les clauses stipulées font en définitive prévaloir les exceptions envisagées par la loi du 4 mai 2004 sur le principe de la dérogation autorisée. Sont ainsi stipulées :

- des clauses d'interdiction générale de déroger par accord d'entreprise et applicables **à l'ensemble** de la convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ;
- des clauses d'interdiction spéciale de déroger par accord d'entreprise et applicables à **certaines dispositions** seulement de la convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ;
- des clauses **mixtes** qui autorisent la dérogation par accord d'entreprise mais en l'encadrant (et qui finalement interdisent la dérogation en dehors de ce que prévoit la convention couvrant un champ plus large) ;
- des clauses spéciales relevant du **domaine dit "réservé"** de l'article L. 2253-3, al. 1 du Code du travail mais dont le champ est très étroit, ce qui en atténue la portée et qui incite les négociateurs de branche à ajouter des clauses d'interdiction supplémentaires ;
- des clauses qui **superposent deux ou plusieurs interdictions** en cas de concours de deux ou plusieurs conventions couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que l'accord d'entreprise ;
- des clauses qui **limitent les effets indésirables** du concours d'un accord d'entreprise et d'une convention de branche dérogoires à la loi.

6) J.-P. Chauchard, "La conception française de la négociation et de la convention collectives de travail", Thèse Droit, 1984, Univ. Paris 1, 2 tomes, 609 + LXI p.

CLAUSES D'INTERDICTION GÉNÉRALE DE DÉROGER

Plusieurs dizaines de conventions et accords collectifs de travail postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 ont stipulé des clauses générales qui interdisent ou encadrent la dérogation au niveau de l'entreprise.

Ces interdictions sont devenues des clauses de style. Leur libellé montre que les négociateurs de branche ont souvent voulu "doser" l'interdiction : certaines clauses interdisent totalement la dérogation cependant que d'autres laissent ouverts des îlots de dérogation possible, mais à certaines conditions (voir encadré 1).

Le plus souvent, la convention de branche précise que seules sont interdites les dérogations défavorables mais que sont autorisées les dérogations favorables. L'utilité de cette distinction est étrange dans la mesure où le Code du travail prévoit déjà qu'il est possible de stipuler "*des clauses plus favorables aux salariés*". Mais elle peut se comprendre lorsque certaines conventions collectives interdisent purement et simplement toute dérogation, même celles favorables. La légalité de telles clauses est discutable puisque nous venons d'observer que le Code du travail autorise les dérogations favorables. Elles sont principalement stipulées dans les accords de branche relatifs à la formation professionnelle (par exemple une durée d'ancienneté pour bénéficier d'un congé de formation qu'un accord d'entreprise ne peut pas réduire).

Il est également très difficile de distinguer ce qui relève d'une adaptation (autorisée par le Code du travail) d'une dérogation. Parfois la convention de branche fait cette distinction. En cas de litige elle pourrait d'ailleurs faciliter l'interprétation de la convention. Elle permettrait également de renforcer l'autonomie des négociateurs d'accords d'entreprise en leur indiquant clairement les matières dans lesquelles ils sont encouragés à négocier de manière dérogatoire.

Encadré 1 : Typologie des clauses d'interdiction de déroger

Typologie des clauses	Objet de la clause	Effets de la clause sur la négociation d'entreprise
Interdiction absolue	Interdit purement et simplement toute forme de dérogation (favorable ou défavorable). Légalité douteuse de l'interdiction faite de déroger favorablement.	Paralyse de la négociation d'entreprise sur les champs visés.
Interdiction partielle	Précise que les accords d'entreprise ne peuvent déroger que favorablement aux salariés, par rapport aux dispositions de la convention ou à l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.	Isole les dispositions dérogatoires favorables autorisées de toutes les autres qui ne sont pas autorisées.
Clauses conditionnelles	Interdisent (ou autorisent) la dérogation à certaines conditions.	<ul style="list-style-type: none"> - autorisent la dérogation <i>in pejus</i> ou <i>in melius</i>, à certaines conditions plus ou moins contraignantes ; - dérogations <i>in pejus</i> autorisées dans certaines matières et à des conditions précises ; - négociation d'entreprise articulée à une négociation de champ plus large (ex : convention de branche prévoyant qu'un accord d'entreprise peut déroger si un accord professionnel ou territorial le prévoit).

CLAUSES D'INTERDICTION SPÉCIALE DE DÉROGER

L'absence de clause d'interdiction générale de déroger ne signifie pas que les négociateurs d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent stipuler librement des dispositions dérogatoires de toute nature, car des clauses d'interdiction spéciale de déroger peuvent limiter sérieusement leur autonomie. Ces interdictions se révèlent dans la rédaction du texte de la convention, ce qui nécessite une analyse clause par clause. Plusieurs types de clauses peuvent être distingués selon leur objet et leurs effets (voir encadré 2).

Ces clauses conduisent à asphyxier la négociation d'entreprise car elles viennent restreindre drastiquement les matières qui seraient susceptibles de faire l'objet de dérogation. C'est le principe même de l'autonomie de l'accord d'entreprise, tel qu'il est mis en place par l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du Code du travail qui est alors privé de sa portée.

Encadré 2 : Typologie des clauses d'interdiction spéciale de déroger

Typologie des clauses	Objet de la clause	Effets de la clause sur la négociation d'entreprise
Clauses impératives	Clause par laquelle la volonté des négociateurs d'un accord d'entreprise ne peut déroger à la convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.	Les dispositions de la convention ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large l'emportent sur toute volonté contraire des négociateurs.
Clauses de contingentement	Fixe un contingent, c'est-à-dire une quantité maximale, souvent en nombre de jours ou d'heures (en matière de durée et d'aménagement du temps de travail), pour l'application d'un dispositif particulier.	Laisse aux négociateurs d'entreprise une liberté encadrée (ex. : limitation du nombre d'ouvertures dominicales en deçà du nombre de dimanches pouvant être autorisé par le maire).
Clauses limitatives	Consiste à fixer une limite à ce qui est permis.	Empêche les négociateurs de stipuler en dehors des limites (ex. : durée maximale d'un contrat à durée déterminée d'usage).
Clauses d'assujettissement	Soumet une personne à une obligation, à un dispositif ou à une charge.	Fait peser une contrainte à laquelle les négociateurs d'entreprise ne peuvent pas se dérober (ex. : thèmes sur lesquels l'entretien professionnel annuel doit porter). La dérogation, même neutre, n'est pas possible.

CLAUSES AUTORISANT UNE DÉROGATION ENCADRÉE

L'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger ne signifie pas qu'il soit fait défense aux négociateurs d'un accord d'entreprise ou d'établissement de stipuler des dispositions dérogatoires. Chaque clause d'une convention ou d'un accord collectif peut contenir une autorisation plus ou moins étendue de déroger par voie d'accord d'entreprise. Il s'agit en quelque sorte d'exceptions à l'interdiction générale de déroger.

Ces clauses qui encadrent une dérogation ont donc pour but de priver en partie de ses effets la clause générale d'interdiction de déroger. De telles clauses facilitent dans un premier temps la négociation d'entreprise. Mais en réalité elles ont surtout pour objet et pour effet d'assujettir l'accord d'entreprise aux conditions posées par la convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Il en résulte une diminution très importante de l'autonomie des négociateurs d'accords d'entreprise.

En présence de ces clauses très nombreuses, il est encore extrêmement difficile de déterminer si l'accord couvrant un champ plus large renvoie à une négociation d'entreprise pour **adapter** ses stipulations (article L. 2253-1, al. 1 du Code du travail) ou bien autorise une "réelle" **dérogation** au sens de l'article L. 2253-3, al. 2 du Code du travail. C'est le cas notamment des clauses dispositives qui stipulent des obligations ayant un caractère indicatif et non impératif. Elles laissent aux négociateurs d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement la possibilité d'agir dans le sens de leur choix. Dans ce cas il est certain que la clause générale d'interdiction de déroger stipulée dans l'accord de branche n'a plus aucune portée. Pour autant, il est difficile de savoir si l'accord d'entreprise **adapte** ou **déroge** à l'accord de branche qui laisse une certaine liberté aux négociateurs d'entreprise. Il en est de même des clauses optionnelles qui laissent aux négociateurs de l'accord d'entreprise une faculté de choix entre un ou plusieurs partis. Ces clauses d'accords de branche autorisent les négociateurs d'entreprise à déroger en choisissant l'option qui leur convient (par exemple le choix entre un repos compensateur ou la rémunération des heures supplémentaires), sachant qu'à défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche impose à l'employeur l'un des termes de l'option. Or, pour certaines de ces clauses, il est difficile de savoir s'il s'agit d'une simple faculté d'adaptation autorisée et encadrée par l'accord de branche ou d'une dérogation exceptionnellement permise par cet accord en dépit de l'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger.

CLAUSES DES DOMAINES DITS "RÉSERVÉS"

Dans quatre domaines dits "réservés" la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels (article L. 2253-3, al. 1 du Code du travail). Il s'agit des salaires minima, des classifications, des garanties collectives de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale (prévoyance notamment) et de la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation continue. L'application des trois premiers de ces quatre domaines donne lieu à des difficultés.

En effet, le domaine réservé est très étroit (voir encadré 3) et soulève de sérieuses difficultés juridiques. Parfois les conventions de branche sont volontairement imprécises et laissent expressément aux négociateurs d'entreprise ou à l'employeur des marges importantes de

liberté, notamment en matière de classification. Il arrive également que les négociateurs de branche aient des difficultés à déterminer si un élément de rémunération qu'ils fixent tombe ou non dans le domaine réservé (par exemple une prime dont ils précisent le montant minimum). Cette difficulté incite les négociateurs de conventions de branche à la méfiance et explique qu'ils stipulent, parfois inutilement, des clauses d'interdiction de déroger dans des matières relevant indiscutablement des salaires minima.

Encadré 3 : Difficultés posées par le domaine "réservé"

	Objet de l'interdiction	Effets sur la négociation d'entreprise
Classifications	Les clauses de classification ne peuvent pas être remises en cause par accord d'entreprise ou d'établissement.	En pratique les conventions de branche fixent des catégories de classification très larges, et dont la portée est qualifiée de "normative" (sic.) par les parties. À l'intérieur de ces catégories sont donnés des exemples d'emploi mais à titre purement "indicatif" (sic.). La classification de branche est donc sans réelle portée, et laisse aux négociateurs d'entreprise une faculté non de déroger mais de les interpréter de manière très libre.
Salaires minima	Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux salaires minima fixés par une convention de champ d'application plus large.	La rémunération se compose d'autres éléments qui ne sont pas considérés comme des salaires minima (ex. : prime d'ancienneté, prime de 13 ^e mois, primes liées aux conditions de travail, primes liées à des événements personnels). Ces éléments de rémunération ne sont pas sanctuarisés et il peut donc y être dérogé par accord d'entreprise sauf clause d'interdiction de déroger.
Clauses de désignation et de migration	Le taux de cotisation à un organisme de prévoyance ou à un organisme de mutualisation des fonds de la formation professionnelle est impératif de même que les clauses de désignation par lesquelles les négociateurs de la convention collective désignent l'opérateur de gestion.	Ne laisse aucune possibilité de déroger aux négociateurs d'entreprise. Voir cependant la divergence entre les chambres sociale et civile de la Cour de cassation sur la notion "d'adaptation" lorsque la convention de branche est conclue postérieurement à un accord d'entreprise (Cass. civ. 2 ^e , 21 juin 2005, n° 04-12981 ; Cass. soc., 10 octobre 2007, n° 05-15850).

CONCOURS D'UN ACCORD D'ENTREPRISE ET DE PLUSIEURS CONVENTIONS COUVRANT UN CHAMP TERRITORIAL OU PROFESSIONNEL PLUS LARGE

Les accords d'un secteur économique forment un ensemble indissociable qui constitue le statut conventionnel du salarié. Dans de nombreuses branches il n'est pas rare d'être en présence de plusieurs conventions ou accords extérieurs à l'entreprise, par exemple une convention nationale de branche et une convention régionale de branche. Les difficultés soulevées par le concours de ces deux conventions sont réglées par l'article L. 2252-1, al. 1 du Code du travail. Mais ces deux conventions peuvent, parfois dans des sens contraires, comporter leurs propres interdictions générales ou spéciales de déroger par accord d'entreprise. Il faut alors appliquer de manière combinée les articles L. 2252-1, al. 1 et L. 2253-3, al. 2 du Code du travail, ce qui peut conduire à des situations de blocage (voir encadré 4).

En définitive ces clauses qui superposent deux ou plusieurs interdictions en cas de concours de deux ou plusieurs conventions de branche ou professionnelle n'incitent pas les négociateurs d'accords d'entreprise ou d'établissement à conclure de tels accords, et parfois les dissuadent de négocier dans les champs qui restent de toute façon autorisés (adaptation, dispositions nouvelles, clauses plus favorables aux salariés). De tels effets sont évidemment contraires à l'objectif recherché par le législateur qui était d'autonomiser la négociation d'entreprise.

Encadré 4 : Difficultés soulevées par le concours de plusieurs conventions couvrant un champ plus large qu'un accord d'entreprise

	Libellé des clauses
Convention de champ plus large n° 1 (par ex. convention nationale de branche)	<p>Cette convention ayant le champ le plus large peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdire à la convention n° 2 et/ou à l'accord d'entreprise de déroger (clause d'interdiction générale) ; - autoriser par voie d'exception la convention n° 2 et/ou l'accord d'entreprise à déroger dans certaines matières malgré l'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger ; - interdire par voie d'exception à la convention n° 2 et/ou à l'accord d'entreprise de déroger dans certaines matières en l'absence de clause d'interdiction générale de déroger.
Convention de champ plus large n° 2 (par ex. accord territorial de branche)	<p>Doit en tout état de cause se conformer aux prescriptions de la convention n° 1 qui peut autoriser ou interdire des dérogations (article L. 2252-1, al. 1 du Code du travail). Mais la convention n° 2 peut en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdire à l'accord d'entreprise de lui déroger (clause d'interdiction générale) ; - autoriser par voie d'exception l'accord d'entreprise à lui déroger dans certaines matières malgré l'existence d'une clause d'interdiction générale de déroger ; - interdire par voie d'exception à l'accord d'entreprise de lui déroger dans certaines matières en l'absence de clause d'interdiction générale de déroger.
Accord d'entreprise	<p>Les négociateurs doivent se conformer aux prescriptions des conventions n° 1 et n° 2, mais peuvent être confrontés à des injonctions contradictoires. Ex. : La convention n° 1 comportant une interdiction générale de déroger peut stipuler une exception autorisant la dérogation par accord d'entreprise dans certaines matières dans lesquelles la convention n° 2 interdira de déroger (par une clause générale ou une clause spéciale).</p>

CLAUSES ENCADRANT LE CONCOURS D'UN ACCORD D'ENTREPRISE ET D'UNE CONVENTION DE BRANCHE DÉROGATOIRE(S) À LA LOI

Certaines tensions et effets indésirables de la loi du 4 mai 2004 n'ont pas été mesurés par le législateur, qui a étendu les possibilités de conclure des accords dérogatoires **à la loi**. C'est ainsi que l'article 43 de la loi du 4 mai 2004 prévoit que, dans certaines matières, il est possible de déroger à la loi **soit par convention ou accord professionnel de branche étendu soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**. Un accord d'entreprise pourrait-il déroger concurremment avec un accord de branche étendu ? Confrontés à cette difficulté les négociateurs de certaines conventions

collectives de branche prévoient une clause d'interdiction de déroger qui précise qu'il n'est plus possible à un accord d'entreprise de déroger aux stipulations de l'accord de branche étendu, même si la loi autorise concurremment les négociateurs d'entreprise à conclure un accord dérogatoire (voir encadré 5).

Encadré 5 : concours de plusieurs accords dérogatoires à la loi

Typologie des accords dérogatoires à la loi	Articulation des accords dérogatoires à la loi et des dérogations par accord d'entreprise
Dérogation exclusivement par accord d'entreprise	L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 a strictement déterminé une vingtaine de domaines ouverts à la négociation dérogatoire d'entreprise. Pas de risque de conflit entre un accord d'entreprise et une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large qui ne peut pas régir les matières visées.
Dérogation exclusivement par accord de branche	Tous les domaines dans lesquels la loi renvoie par des dispositions législatives spécifiques à la négociation de branche sont exclusifs d'une négociation d'entreprise (dans ce sens voir <i>Circulaire DRT 9, 22 sept. 2004, fiche n° 3</i>).
Dérogations mixtes	L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 prévoit que dans certaines matières, il est possible de déroger à la loi soit par convention ou accord professionnel de branche étendu soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. Un accord d'entreprise peut-il déroger concurremment avec un accord de branche étendue ? Ce serait par exemple le cas si un accord d'entreprise voulait s'affranchir des conditions prévues par l'accord de branche.

CONCLUSION

En définitive, l'enquête montre que des rationalités économiques et sociologiques se conjuguent à des causes juridiques pour limiter la faculté de déroger ouverte par la loi du 4 mai 2004. Cette situation peut être transitoire. C'est ce que tendent à démontrer les mises en perspective historiques des spécialistes des relations professionnelles, qui insistent sur la durée des apprentissages nécessaires pour que les parties prenantes s'approprient les règles qui déterminent leurs pratiques de négociation. Ils rappellent aussi que la loi du 4 mai 2004, qui s'inspire de la "position commune" des partenaires sociaux de 2001, a été explicitement conçue comme un ensemble indissociable de mesures cohérentes s'inscrivant dans une logique d'ensemble (principe de conclusion d'accords majoritaires notamment) et comme le stade initial d'une refonte globale de la négociation collective en France. Or, la pierre angulaire de cet ensemble de réformes est la représentativité syndicale, un sujet qui est au centre d'une négociation interprofessionnelle en cours. C'est ce qui peut expliquer que les règles portant sur l'articulation des niveaux de négociation ne produisent pas encore un plein effet.

Tout n'est cependant pas qu'affaire d'inertie et de lenteur des processus d'apprentissage collectif : de nombreuses causes de non-recours à la faculté de déroger ont pour origine les conceptions partagées et les intérêts convergents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour perpétuer la hiérarchisation des niveaux de négociation en faisant prévaloir le niveau de la branche. C'est ce qui explique que la loi du 4 mai 2004 a rencontré une telle résistance, à la fois active et passive, qui s'oppose au but recherché par le législateur. En stipulant des clauses de "verrouillage", les branches affirment leur toute-puissance sur les matières qu'elles traitent, et ne laissent aux accords et conventions ayant un champ moins large qu'un rôle complémentaire.

Ce constat n'est pas surprenant. Les dispositions de la "position commune" de 2001 et de la loi du 4 mai 2004 dans leurs différents volets (hiérarchie des normes conventionnelles, conditions de validité des accords) contenaient en germe la situation actuelle. En effet, il était prévisible que les règles juridiques allaient rencontrer une réalité sociale qui était déjà connue. Que la "matière sociale" résiste au droit, que tout cadre normatif soit susceptible d'être interprété, utilisé et parfois détourné par ceux à qui il s'applique n'est pas une découverte.

JURISPRUDENCE : LES ARRÊTS

MARQUANTS RELATIFS

À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT).

JURISPRUDENCE : LES ARRÊTS

MARQUANTS RELATIFS

À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD CONCLU

Ces dernières années, la jurisprudence concernant les règles de validité et de déroulement de la négociation collective s'affinent. La notion de loyauté de la négociation au niveau de la branche et de l'entreprise se précise.

LES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L'obligation d'inviter à la négociation toutes les organisations syndicales de salariés représentatives

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 12 septembre 2007 (06-41.841)

Sous le visa des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L.131-1, L.132-7 et L.132-12 du Code du travail :

“Attendu que pour débouter la Fédération nationale des personnels financiers CGT de ses demandes, l'arrêt retient que l'article L. 132-12 du Code du travail réserve aux seules organisations ayant signé une convention de branche ou y ayant adhéré le droit de négocier annuellement les salaires ; qu'en statuant ainsi alors que ce texte qui impose une obligation de négocier aux organisations liées par la convention n'est pas exclusif du droit des autres organisations représentatives de participer aux négociations pouvant conduire à la révision de la convention antérieurement conclue et, partant, de l'obligation de les inviter à cette négociation, la cour d'appel a violé le texte susvisé”.

En l'espèce, la CGT non-signataire de la convention collective du Crédit agricole voulait participer aux négociations annuelles sur les salaires ouvertes dans le cadre de la convention.

Cet arrêt vient confirmer une position de la jurisprudence affirmée pour la première fois en 2003 :

• **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 17 septembre 2003 (n° 01-10.706)

Sous le visa des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L.131-1 et L.132-7 du Code du travail :

“Un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation”.

En l'espèce, l'accord cadre signé le 8 février 1999 entre l'UIC et la CFDT subordonnait son application à l'absence d'exclusion dans son arrêté d'extension. Or, il n'a été étendu que partiellement, le 4 août 1999. Par accord du 20 septembre 1999, les parties signataires reviennent sur l'indivisibilité de l'accord pour permettre son application.

La Cour de cassation a considéré que cet accord était nul, faute d'avoir été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

Cette position avait été rappelée en 2006 :

• **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 31 mai 2006 (n° 04-14.060)

Sous le visa des alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L.131-1 et L.132-7 du Code du travail :

“Un accord collectif de travail ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation”.

En l'espèce, la Cour de cassation considère qu'est nul l'avenant de révision d'un accord conclu dans le cadre de la branche du caoutchouc qui avait été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT, non-signataire de l'accord de base.

Dans les trois espèces ci-dessus, les syndicats non-signataires du texte de base n'avaient pas été conviés à la négociation d'un avenant de révision au texte de base.

La capacité des organisations d'employeurs à participer à la négociation

Le raisonnement semble différer de celui adopté pour les organisations syndicales de salariés s'agissant de la convocation des organisations d'employeurs aux négociations.

Par un arrêt du 4 décembre 2007, la Cour de cassation semble aller à l'encontre du principe constant posé depuis 2003 pour les organisations syndicales de salariés puisqu'elle conclut :

**• Cour de cassation, chambre sociale :
Arrêt du 4 décembre 2007 (n° 2578 FS-D)**

“Mais attendu qu'abstraction faite des conditions posées par l'article L. 133-1 du Code du travail pour qu'un accord puisse être étendu, un accord collectif peut être conclu sans que toutes les organisations patronales représentatives dans son champ d'application aient été invitées à la négociation”.

À première vue, il semble que pour les organisations patronales, les conditions exigées par la Cour de cassation diffèrent puisqu'elle admet qu'un accord puisse être légalement conclu sans que toutes les organisations patronales représentatives aient été conviées à sa négociation.

Toutefois, l'arrêt a été rendu à propos de l'accord UPA du 12 décembre 2001, or cet accord concerne l'ensemble du secteur artisanal, c'est un accord “multi-branches” et le deuxième attendu reproduit ci-dessus répond aux trois arguments suivants :

1^{ère} branche du moyen : “lorsqu'une négociation est ouverte au niveau interprofessionnel, toutes les organisations syndicales représentatives à ce niveau doivent être convoquées”;

2^e branche du moyen : “le MEDEF et la CGPME étaient représentatifs au niveau interprofessionnel dans l'artisanat dès lors qu'ils comptaient parmi leurs adhérents au moins trois fédérations représentatives et importantes dans l'artisanat : la FFB (Fédération française du bâtiment), ... le CNPA (Conseil national des professions automobiles), ... et la Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie”;

3^e branche du moyen : “doivent être appelées à la négociation d’un accord multi-branches les organisations d’employeurs et de salariés représentatives au niveau des différentes branches comprises dans le champ de l’accord... et notamment dans le secteur du bâtiment ou de la joaillerie”.

En l’espèce, la Cour de cassation affirme donc qu’un accord dont le champ d’application regroupe plusieurs branches peut être légalement conclu sans que toutes les organisations patronales représentatives au sein de son champ d’application aient été conviées à sa négociation, si une organisation patronale qui les représente toutes au niveau inter-branches l’a négocié.

Toutefois, cet arrêt, rendu dans le contexte particulier “multi-branches”, ne permet pas de dégager un principe général concernant les organisations d’employeurs.

En revanche, ces quatre dernières années, quelques principes relatifs à la représentativité des organisations d’employeurs semblent se dégager des arrêts rendus par les juridictions judiciaires et administratives.

Les organisations d’employeurs doivent faire la preuve de leur représentativité dans le champ qu’elles entendent couvrir :

- Ainsi, dans un arrêt du 30 juin 2003 sur l’extension d’un accord relatif au développement du dialogue social dans l’artisanat, le Conseil d’État rappelle que les organisations syndicales d’employeurs ne sont pas dispensées de faire la preuve de leur représentativité dans le champ d’application de la convention ou de l’accord dont l’extension est en cause. Au cas d’espèce, le juge a retenu que, dans le champ artisanal, la représentativité du MEDEF et de la CGPME n’était pas établie par manque d’éléments probants.
- Appliquant le même principe, le Conseil d’État a annulé, dans un arrêt du 9 février 2005, un arrêté du ministre des PME qui reconnaissait la CGPME représentative dans les chambres de métiers pour le secteur des métiers et de l’artisanat au plan national pour les élections dans les chambres de métiers et de l’artisanat.
- La position prise par la Cour de cassation le 16 mars 2005 confirme celle du juge administratif et précise :

“... que l’arrêté d’extension a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d’un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous

les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, dont les organisations patronales signataires sont représentatives au sens de l'article L. 133-2, la cour d'appel [...] en a exactement déduit que la branche du caoutchouc et des polymères n'entrait pas dans le champ d'application de l'accord du 17 mars 1975...".

En statuant ainsi, la Cour de cassation affirme que le MEDEF n'est pas représentatif de tous les employeurs et que ce dernier doit faire la preuve de sa représentativité comme toute organisation syndicale.

Les organisations d'employeurs bénéficient toutefois d'une présomption de représentativité si elles sont affiliées à une organisation elle-même représentative dans le secteur.

- **Conseil d'État : Arrêt du 30 juin 2006**
("Société Les Champignons de Normandie")

Dans cette espèce, le Conseil d'État a estimé que la FNSEA, à laquelle adhérait la Fédération nationale des producteurs de champignons, était représentative des entreprises de production de champignons et que, par suite, la FDSEA, du fait de son affiliation à une organisation représentative au niveau national, devait être regardée comme représentative dans le département du Calvados pour les entreprises de ce secteur.

- **Conseil d'État : Arrêt du 26 mars 2004, n° 253534**
("Nouveau Syndicat des artisans boulangers-pâtisseries de Midi-Méditerranée")

En l'espèce, le Conseil d'État considérait déjà que l'union départementale, affiliée à l'organisation d'employeurs signataire de la convention collective concernée au niveau national (la Confédération nationale de la boulangerie), était représentative au niveau départemental.

L'orientation prise en 2004 est donc confirmée par l'arrêt du 30 juin 2006 qui, par interprétation des articles L. 133-2 et L. 133-3 du Code du travail, applique la présomption de représentativité aux organisations d'employeurs à l'intérieur d'un champ professionnel déterminé.

LES CONDITIONS ET LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

Si l'existence de négociations séparées est établie, elle entache la loyauté de la négociation et entraîne la nullité de l'accord. La Cour de cassation distingue deux hypothèses :

Lorsque les modifications ont été apportées au texte soumis à la signature alors qu'elles n'ont pu être discutées, le processus de négociation n'étant pas achevé, la nullité de l'accord est encourue.

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 10 octobre 2007 (n° 06-42.721 F-PB)

“Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci”.

En l'espèce, il était établi que lors d'une réunion de négociation du 18 décembre 2000 les organisations syndicales avaient refusé de signer un procès-verbal de désaccord. La négociation n'était qu'interrompue et aucune procédure de signature n'était prévue. D'où la nullité de l'accord dont le texte ultérieurement signé par deux syndicats était différent sans qu'il soit allégué qu'il ait été soumis à l'ensemble des organisations syndicales (accord SEB, signé par la CFE-CGC et CGT-FO et dont la CFDT demandait l'annulation car l'accord n'avait pas été soumis à la négociation de l'ensemble des organisations représentatives).

Lorsque des modifications mineures ont été apportées au texte soumis à la signature après la dernière séance de négociation mais qu'aucune partie, alors qu'elle en avait connaissance, n'a sollicité la réouverture des négociations avant l'expiration du délai de signature, la nullité ne peut être invoquée.

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 12 octobre 2006 (n° 05-15.069)

“Si la nullité d'un accord est encourue lorsque toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été convoquées à sa négociation, une partie ne peut critiquer les modifications apportées au projet d'accord soumis à la signature après la dernière séance de négociation lorsque l'existence de négociations séparées n'est pas établie et lorsque ni cette partie ni aucune autre partie à la négociation n'en a sollicité la réouverture en raison de ces modifications avant l'expiration du délai de signature”.

SUR L'APPLICATION DES ACCORDS ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SUR LES CONDITIONS D'APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF : UNE ILLUSTRATION EN MATIÈRE DE FINANCEMENT DU PARITARISME

• Cour de cassation, chambre sociale : Arrêt du 10 octobre 2007

La chambre sociale de la Cour de cassation, saisie par la CFE-CGC et la CFTC qui contestaient la répartition inégalitaire entre organisations syndicales de salariés d'une contribution au financement du paritarisme instaurée par avenant du 20 novembre 2003 à l'accord CAPEB du 25 janvier 1994, a décidé que :

“Mais attendu, d'abord, que ni l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ni l'article 6 du préambule de la Constitution, ni l'article L. 120-2 du Code du travail ne font obstacle à ce qu'un accord collectif établisse des règles de répartition inégalitaire d'une contribution au financement du dialogue social entre les organisations syndicales représentatives, dès lors, d'une part, que cette répartition n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer à quiconque l'adhésion ou le maintien de l'adhésion à une organisation syndicale, aucune organisation syndicale représentative n'en étant exclue, et que, d'autre part, la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord ;

Attendu ensuite que la représentativité du syndicat CFE-CGC du bâtiment et de la fédération Bati-Mat-TP CFTC et les prérogatives légales qui s'y attachent n'étant pas contestées, les dispositions de l'article L. 133-2 du Code du travail n'étaient pas applicables ; que les organisations demanderesse, comme elles en avaient la charge, n'ayant pas établi que la clé de répartition contestée n'aurait pas reflété l'influence respective des syndicats concernés, la cour d'appel, qui l'a appréciée au regard des critères objectifs critiqués à la dernière branche du moyen, a statué à bon droit”.

Cet arrêt réaffirme qu'aucune organisation syndicale représentative ne doit être exclue d'une contribution au financement du dialogue social (Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 29 mai 2001, Cegelec).

En outre, l'arrêt précise les conditions dans lesquelles une répartition inégalitaire entre organisations peut être faite sur le fondement d'un critère qui est “l'influence respective des syndicats concernés”.

SUR LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Jurisprudence nationale

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 15 novembre 2007 (n° 06-44.008)

La Cour de cassation, effectuant ainsi un revirement de sa jurisprudence, décide que la seule mention d'une convention collective sur le bulletin de salaire ne vaut pas reconnaissance par l'employeur de son application ; l'employeur peut apporter la preuve que la convention applicable et appliquée dans l'entreprise est différente. La mention d'une convention collective sur le bulletin de salaire n'est donc plus qu'une présomption simple d'application de la convention collective nationale puisque l'employeur peut apporter la preuve contraire.

Jurisprudence européenne

- **Cour de justice des communautés européennes :**
Arrêt du 11 décembre 2007 (“VIKING”)

Dans ce premier arrêt, la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) estime que l'action syndicale est soumise au respect de la liberté d'établissement sauf “motif impérieux d'intérêt général”. En l'espèce, il s'agit d'une compagnie de ferry finlandaise qui voulait faire passer un de ses bateaux sous pavillon estonien afin de pouvoir embaucher un équipage au salaire estonien. Le syndicat finlandais a demandé à la fédération syndicale des transports de boycotter l'entreprise qui a alors porté plainte. La CJCE estime que l'action du syndicat porte atteinte à la liberté d'établissement en la restreignant. La juridiction de renvoi devra apprécier si les conditions de travail sont sérieusement menacées et si l'action collective est la seule alternative pour déclencher une négociation.

- **Cour de justice des communautés européennes :**
Arrêt du 18 décembre 2007 (“LAVAL”)

Dans ce second arrêt, la CJCE estime que la liberté de prestation de services, garantie par le droit communautaire, s'oppose à ce qu'un syndicat cherche à imposer à une entreprise étrangère la conclusion d'une convention collective afin que les salariés étrangers détachés travaillent selon les conditions du pays d'accueil. En l'espèce, il s'agit d'une entreprise lettone qui a envoyé ses salariés sur un chantier en Suède et qui a refusé de signer la convention collective suédoise qui fixe les conditions de travail à la place de la loi. Cette société a donc porté plainte contre le syndicat qui avait organisé un blocus du

chantier (légal en Suède). Alors même que la directive européenne sur les salariés détachés impose le respect de normes minimales fixées par le pays d'accueil, que ce soit par la loi ou par une convention collective, la CJCE estime que, si on oblige une entreprise lettone à respecter le droit du travail suédois, cela prive d'intérêt le détachement de salariés.

**• Cour de justice des communautés européennes :
Arrêt du 3 avril 2008 (“RÜFFERT”)**

Dans cet arrêt, la CJCE estime que la liberté d'établissement s'oppose à ce qu'une mesure à caractère législatif, prise par une autorité d'un État membre, prescrive au pouvoir adjudicateur de ne désigner, comme adjudicataires de marchés publics de travaux, que les entreprises qui, lors de la soumission, s'engagent par écrit à verser à leurs salariés, en contrepartie de l'exécution des prestations, au minimum de rémunération prévue dans la convention collective applicable au lieu d'exécution de celle-ci.

La Cour retient une interprétation limitative de la directive 96/71/CE et réaffirme ainsi la jurisprudence “LAVAL”. La Cour marque à nouveau son attachement aux buts fondamentaux du traité, dont la libre prestation de service mais également la libre circulation des travailleurs et cherche à en lever tous les obstacles. Néanmoins, au-delà d'une logique juridique cohérente et conforme à l'esprit de l'Union, il convient de s'interroger sur la portée de cet arrêt et sur ces conséquences futures. En considérant la convention collective comme une sorte de mesure discriminatoire, la Cour lui supprime une grande partie de son utilité et légitime indirectement le dumping social. D'un autre côté, la Cour cherche à pérenniser une concurrence saine en préservant l'avantage comparatif des entreprises issues des nouveaux États membres. La Cour ne remet pas en cause le socle de droits sociaux minimaux mais refuse tout “obstacle” supplémentaire.

APPORTS JURIDPRUDENTIELS DANS CERTAINS DOMAINES PARTICULIERS

SUR LES CONSÉQUENCES LIÉES AU TRANSFERT
“CONVENTIONNEL” D’ENTREPRISE :

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 14 mars 2007 “Sté TFN c/Rumen”

Dans cet arrêt, la Cour de cassation estime que : *“Le transfert des contrats de travail, en dehors du cadre de l’article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail, en application d’un accord collectif organisant la reprise des salariés affectés à un marché par le nouveau titulaire de ce marché, n’emporte pas le maintien de la protection accordée en cas d’accident du travail”.*

La protection particulière des salariés victimes d’un accident de travail est étendue par la jurisprudence au cas de transfert légal d’entreprise (Cass. Soc.3 mars 2004, n° 02-40.542) et au cas de transfert volontaire d’entreprise (Cass. Soc., n° 91-40.015) mais, dans cet arrêt, elle l’exclut au cas de transfert conventionnel d’entreprise sauf si l’accord de branche en dispose autrement.

Alors que les juges du fond estimaient que l’accord collectif équivalait à une application volontaire de l’article L. 122-12 alinéa 2, leur décision a été censurée par la Cour de cassation. Elle indique que l’aménagement conventionnel du dispositif de l’article L. 122-12 *“ne constitue pas une application volontaire de l’article L. 122-12”*, car le transfert prévu par un accord de branche s’impose *de jure* aux employeurs successifs et aux salariés.

En conséquence, les salariés dont les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur en vertu d’un accord collectif de branche ne peuvent bénéficier des règles protectrices contre le licenciement des victimes d’un accident du travail. Toutefois, la Cour précise que l’accord collectif peut, par une clause expresse, faire échec à l’exclusion des articles L. 122-32 et suivants pour une mise en œuvre de la protection particulière des salariés victimes d’accidents du travail.

SUR LE RÉGIME DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Rupture de l'essai

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 10 octobre 2007

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme que *“les conventions collectives peuvent exiger un certain formalisme dans la rupture de la période d'essai”*.

Ainsi, l'exigence conventionnelle d'une confirmation écrite par l'employeur de la rupture du contrat au cours de la période d'essai n'est pas satisfaite par le simple envoi au salarié d'une attestation Assedic alors même que cette dernière mentionne la rupture de l'essai.

Sur le renouvellement de l'essai

- **Cour de cassation, chambre sociale :** **Arrêt du 15 mars 2006**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation estime que *“la signature apposée sur le document d'évaluation adressé par l'évaluateur ne peut valoir accord exprès du salarié sur le renouvellement de la période d'essai. Le contrat de travail de la salariée prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois avec l'accord des deux parties conformément à la convention collective applicable. Au terme de la première période d'essai la salariée a signé ledit document d'évaluation mais pour la Cour de cassation cela ne suffit pas pour accepter le renouvellement tel que mentionné dans la convention collective”*. En l'espèce, la chambre sociale veille au strict respect de la convention collective applicable.

Essai prévu par la convention

- **Cour d'appel de Dijon :** **Arrêt du 19 octobre 2006**

La cour d'appel de Dijon estime que *“en cas d'absence de contrat de travail écrit, l'employeur ne peut se prévaloir de l'existence d'une période d'essai que si celle-ci est instituée de façon obligatoire par la convention collective, si la disposition conventionnelle se suffit à elle-même et si le salarié a été informé de l'existence de cette convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance”*.

SUR LES CLAUSES CONTRACTUELLES

Les clauses de non-concurrence

Sur les dispositions du contrat plus contraignant que les clauses de la convention collective.

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 14 novembre 2007

Dans cet arrêt, la chambre sociale estime que *“la convention collective des VRP ayant réglé la clause de non-concurrence, le contrat de travail ne pouvait valablement contenir des dispositions plus contraignantes pour les salariés”*.

Une clause de non-concurrence, ou toute autre clause d'ailleurs, ne peut déroger dans un sens moins favorable aux dispositions conventionnelles (article L. 135-2 du Code du travail). La Cour de cassation ne fait qu'une simple application du “principe de faveur”. La clause contenant des dispositions défavorables ne peut recevoir application, dans sa totalité.

Les clauses de mobilité

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 24 janvier 2008 (0645088)

Dans cet arrêt, la Cour de cassation estime qu'une clause conventionnelle de mobilité doit définir de manière précise sa zone géographique d'application. En l'espèce l'article 61 de la convention SYNTEC, qui se borne à énoncer que toute modification du lieu de travail, comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par le salarié, est considéré, à défaut de solution de compromis, comme un licenciement et réglé comme tel, ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité.

Jusqu'à présent, aucune mention n'était faite aux clauses conventionnelles de mobilité lorsque la Cour de cassation décidait que la clause de mobilité devait définir de façon précise la zone géographique d'application et ne devait pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Suite à cette décision, les clauses de mobilité peuvent désormais être mentionnées.

SUR LE REVENU MINIMAL FORFAITAIRE DU VRP

- **Cour de cassation, chambre sociale :**
Arrêt du 13 décembre 2006

La Cour de cassation estime dans cet arrêt que *“il résulte de la combinaison des articles L. 122-42, L. 751-1 du Code du travail et 5-1 de l’Accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975, qu’un VRP, engagé à titre exclusif a droit à la ressource minimale forfaitaire instituée par l’article 5-1 de l’accord précité”*.

Ainsi, la Cour de cassation décide qu’un VRP peut percevoir la rémunération minimale prévue par la convention collective alors même qu’il ne travaille pas à temps plein. Faisant une application logique de ces dispositions, la Cour de cassation a longtemps décidé que l’employeur pouvait refuser de verser l’indemnité au VRP qui, contrairement à son engagement de travail à plein temps, ne se consacrait pas pleinement à sa mission. La Cour de cassation renoue dans la présente espèce, avec la position qu’elle avait formulée en 2003.

GRILLE D'ANALYSE

DES CONVENTIONS REGROUPÉES

POUR L'INFORMATION STATISTIQUE

(CRIS)

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

GRILLE D'ANALYSE

DES 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 le plus souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique de synthèse⁽¹⁾. Il en est ainsi en particulier des statistiques d'évolutions de salaires issues des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), qui sont diffusées dans les publications de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) selon la nomenclature économique de synthèse.

La forte demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit la DARES à élaborer une autre grille de présentation et d'analyse, celle des "Conventions Regroupées pour l'Information Statistique", qui sera désignée dans la suite de ce document par l'acronyme CRIS. En outre, l'introduction progressive d'un code IDentifiant de la Convention Collective (IDCC) dans les enquêtes statistiques et les sources administratives a été systématiquement encouragée, afin de permettre le calcul d'indicateurs statistiques (Encadré 1).

En 2008, l'ensemble des enquêtes ACEMO de la DARES, le dispositif annualisé des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de l'INSEE, ainsi que les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS) comportent le code IDCC. Des exploitations de ces différentes sources statistiques sont désormais possibles par CRIS.

1) La nomenclature économique de synthèse est une nomenclature nationale dont les regroupements, réputés valables pour tous les domaines de l'économie, visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la nomenclature d'activités française fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou l'organisation en filières de production.

La CRIS : un regroupement de conventions collectives destiné à la publication de résultats statistiques

La CRIS est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles en trois niveaux d'agrégation, dénommés par la suite de CRIS1 à CRIS3. Le niveau 1, le moins détaillé, comprend vingt-cinq postes, le niveau 2 en comprend soixante-quatre et le niveau 3, le plus détaillé, en comporte cent trente-sept.

Ces regroupements sont conçus pour permettre la publication de résultats statistiques à un niveau optimal qui résulte d'un arbitrage entre finesse et fiabilité des résultats d'une part et pertinence des regroupements d'autre part.

Les critères du regroupement

La mise en place des regroupements obéit à une logique très différente de celle qui préside à la constitution d'une nomenclature d'activités comme la nomenclature d'activités française. En effet, l'unité n'est pas ici l'établissement ou l'entreprise mais le texte conventionnel. Or, chaque convention collective a un champ d'application qui est défini selon des critères établis par les organisations professionnelles de la branche, lesquels critères sont très variables d'une branche à l'autre. Alors qu'une nomenclature d'activités classera librement les unités établissement ou entreprise, une grille d'analyse de branches conventionnelles regroupera donc des unités branche, ensembles à la fois disparates et indivisibles.

Tout d'abord, les 23 premiers postes de niveau 1 de la CRIS n'ont été constitués qu'à partir des branches définies par une convention collective. Les statuts constituent le 24^e poste de niveau 1. Enfin, sauf exception²⁾ explicitée dans le détail des postes en annexe, les conventions d'entreprise et ensembles d'accords ont été regroupés au sein du 25^e et dernier poste de niveau 1.

Les branches sont regroupées pour composer des postes représentatifs, en se fondant sur quatre critères, classés ci-après par ordre d'importance décroissante :

- La tutelle

Les conventions gérées par le ministère chargé de l'Agriculture sont isolées de celles gérées par le ministère chargé du Travail. Le Crédit Agricole et la Mutualité Sociale Agricole font ainsi partie des branches

2) En particulier, les conventions adaptatives d'une convention de branche sont affectées aux postes de la convention de branche.

agricoles et non des banques et des assurances. De même, le secteur sanitaire et social soumis à agrément est regroupé dans un poste autonome de niveau 2 de la CRIS.

- La proximité de négociation

Certaines branches ont une pratique qui les conduit à négocier en commun certains accords. Ce critère l'emportera en principe sur celui de la proximité d'activité. Le cas le plus emblématique est celui des *industries agro-alimentaires* dont une partie a négocié en commun un accord de classification en 1991 ; la branche des *exploitations frigorifiques*, signataire de ces accords, a donc été intégrée à l'agro-alimentaire et non pas regroupée avec les entreprises d'*installation de matériel aéraulique, frigorifique et thermique*. De même, la *blanchisserie* a créé un organisme collecteur en commun avec les branches des *industries du textile de l'habillement, des cuirs et des chaussures*, elle a donc été classée dans le même poste CRIS1 que ces dernières alors qu'une application prioritaire de la proximité d'activité aurait conduit à la rapprocher des entreprises de propreté.

- La filière

La grille d'analyse statistique CRIS respecte autant que possible la frontière des filières (industrie et commerce). Ainsi, *le commerce de détail de chaussures* est associé à *l'industrie de la chaussure* et non pas au *commerce de détail non alimentaire*. De même, les *officines pharmaceutiques* qui ont une activité principale de commerce de détail sont conjointes à l'industrie et à la répartition pharmaceutique. Il n'est cependant pas toujours possible de reconstituer des filières ; si certaines conventions comme celle des *industries chimiques* ont une logique de regroupement verticale et associent commerce et industrie d'une même filière, d'autres ont une logique "horizontale" comme celle des commerces de gros qui regroupe le négoce de plusieurs filières, alimentaires et non alimentaires.

- La proximité d'activité

Elle n'intervient qu'en quatrième lieu des critères de classification afin de rassembler les branches dont le champ d'application est voisin. La *restauration de collectivités* figurera par exemple dans le même poste CRIS1 que la restauration de tourisme, simplement parce qu'aucun autre regroupement n'apparaît plus justifié.

Les quatre critères exposés ci-dessus peuvent paraître au premier abord très stricts. Dans la réalité, ils ne sont que des lignes directrices permettant de guider les choix qui ont été faits afin de ne laisser à

l'arbitraire que la plus petite place possible. Il s'avère toutefois impossible d'éliminer entièrement ce dernier et il demeure certain que d'autres choix de regroupements pertinents auraient pu être faits. On notera en particulier que l'utilisation d'un critère permettant *in fine* la répartition équilibrée en termes d'effectifs des postes n'a pas été retenue, afin de rendre compte le mieux possible des proximités entre branches, telles que décrites ci-dessus³⁾.

Les intitulés des postes CRIS sont, autant que possible, très proches du titre de la convention collective concernée quand un poste ne comprend qu'une seule convention. À l'inverse, plus le nombre de conventions contenu par un poste est important, plus son intitulé devient générique.

La version millésimée 2008 a été constituée à partir de la liste des conventions à jour au 1^{er} mars 2008. Elle intègre les propositions et remarques faites par les partenaires sociaux, auxquelles une version provisoire avait été proposée lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective du 25 juin 2007. Elle inclut toutes les conventions réputées comme étant en vigueur, y compris celles qui ont été dénoncées mais sont toujours appliquées à titre transitoire. Elle ne tient pas compte du caractère étendu ou non des textes (Cf. encadré 1).

La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La couverture du champ conventionnel par les sources statistiques

La présente CRIS a été établie à partir des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) de la DARES (les conventions de plus de 70 000 entreprises ont été codifiées, Cf. encadré 2) et des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Les résultats obtenus ont été révisés pour tenir compte de l'évolution des textes.

Construite pour des besoins de significativité statistique, la grille d'analyse statistique CRIS est à l'heure actuelle la seule grille d'analyse statistique de branches professionnelles existante. Elle peut être utilisée pour tous travaux d'étude, à partir d'enquêtes ou de données administratives, compatibles avec les critères de regroupement précédemment exposés, et sous réserve que la source d'information comporte un élément identifiant la convention collective de laquelle relèvent les salariés concernés. En particulier, la lettre "S" du sigle CRIS ne doit jamais être oubliée : la finalité de la CRIS est exclusivement statistique et il ne peut en être tiré aucun argument de nature juridique.

3) Le détail de la CRIS expose pour chacun d'entre eux la logique qui a prévalu pour opérer tel ou tel regroupement.

Encadré 1 : Identification des conventions collectives de branche - IDCC

Pour identifier les conventions collectives gérées par le ministère chargé du travail, la Direction générale du travail a créé "l'Identifiant de la Convention Collective" (IDCC). Ce numéro à quatre chiffres est attribué à chaque texte présent dans la base de données des conventions collectives (BDCC), laquelle constitue la source fondamentale en ce qui concerne les données sur les textes de branche.

L'IDCC est un numéro d'ordre attribué en fonction de la date à laquelle le texte est introduit dans la base. Dans la majeure partie des cas, cette date est fonction de la date de signature. Lorsqu'un texte est dénoncé et remplacé par un autre, l'ancien IDCC disparaît de la liste des textes actifs et un nouveau le remplace. L'IDCC peut ainsi concerner des accords ou des conventions, en vigueur ou abrogés.

On notera que l'IDCC n'a aucun point commun avec le numéro de brochure du *Journal officiel*, souvent utilisé par les entreprises (le numéro de brochure est également un nombre à quatre chiffres ; il commence toujours par un 3 et ne concerne pas l'ensemble des conventions).

Le ministère chargé de l'agriculture ne disposant pas d'une méthode de numérotation compatible avec l'IDCC pour les textes qu'il gère, la DARES a attribué un IDCC de quatre chiffres à toutes les conventions agricoles en vigueur. Cet identifiant a été élaboré de manière suivante :

- 70 (suivi d'un numéro d'ordre sur 2 chiffres) : convention nationale étendue ou en voie de l'être.
- 75 (suivi d'un numéro d'ordre sur 2 chiffres) : convention nationale non étendue.
- 8 (suivi de l'identifiant de la région sur 2 chiffres et d'un numéro d'ordre sur 1 chiffre) : convention régionale.
- 9 (suivi de l'identifiant du département sur 2 chiffres et d'un numéro d'ordre sur 1 chiffre) : convention départementale.

À la différence des conventions relevant du ministère chargé du travail, le remplacement d'une convention agricole par une autre n'induit pas de changement de l'IDCC, si les champs d'application économique et géographique demeurent les mêmes. Les numéros sont tous supérieurs à 7000 afin d'éviter une éventuelle confusion avec les IDCC du secteur travail (qui sont tous inférieurs à 3000 à l'heure actuelle). Les conventions adaptatives et les conventions agricoles locales non étendues (qui sont réputées comme tombées en désuétude) ne sont pas prises en compte, de même que les conventions mixtes Travail-Agriculture qui possèdent déjà un IDCC.

En outre, un certain nombre d'IDCC commençant par 5 ont été déterminés pour couvrir d'autres situations que les conventions collectives de branche, à savoir les conventions d'entreprise les plus importantes et les principaux statuts.

Encadré 2 : Classification des salariés, grille d'analyse statistique CRIS et enquête ACEMO

Parallèlement à la mise en place de la CRIS, la DARES a établi pour toutes les conventions collectives de branche et pour une partie des conventions d'entreprise une série de tables de correspondance afin d'organiser et de standardiser la répartition des salariés selon les grandes catégories socioprofessionnelles et leurs niveaux de qualification au sein de chaque branche professionnelle. Les classifications de plus de 300 grilles conventionnelles ont ainsi été analysées.

Le but de chacune de ces tables est de faire en sorte qu'un salarié d'une fonction et d'un coefficient donnés d'une convention soit toujours intégré au même niveau de la grille de l'enquête trimestrielle ACEMO. L'ensemble de ces grilles est disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail. Il est important de rappeler que ces tables n'ont pas vocation à être utilisées comme support de comparaison entre les différents statuts ou conventions. Elles n'ont aucune valeur légale.

Leur existence est en revanche primordiale pour que toutes les entreprises puissent disposer d'une clef de répartition compréhensible facilitant leur réponse à l'enquête trimestrielle ACEMO, et permettant à la DARES un traitement homogène de ces réponses. Ce travail était d'ailleurs d'autant plus nécessaire que les nouvelles grilles conventionnelles, souvent à critères classants, sont beaucoup moins proches des systèmes de classement utilisés dans les enquêtes que les anciennes grilles de type Parodi.

**Estimations des effectifs au 31/12/2006 par regroupements
CRIS, selon les niveaux CRIS1 et CRIS2**

CRIS	Intitulé	Estimations du nombre de salariés au 31/12/2006
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 887 200
A1	Métallurgie	1 841 000
A2	Sidérurgie	46 200
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 374 200
B1	Bâtiment	1 085 400
B2	Travaux publics	288 800
C	CHIMIE ET PHARMACIE	518 100
C1	Chimie	238 800
C2	Pharmacie	279 300
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	259 700
D1	Plastiques et caoutchouc	209 600
D2	Combustibles	50 100
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	218 000
E1	Verre	47 700
E2	Matériaux de construction	170 300
F	BOIS ET DÉRIVÉS	312 600
F1	Bois	84 300
F2	Ameublement	142 400
F3	Papiers, cartons et dérivés	85 900
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	516 800
G1	Textile et habillement	449 700
G2	Cuirs et chaussures	67 100
H	CULTURE ET COMMUNICATION	559 300
H1	Imprimerie et branches associées	89 200
H2	Presse	76 300
H3	Édition et librairie	87 200
H4	Audiovisuel	55 600
H5	Spectacles vivants	72 500
H6	Télécommunications	86 600
H7	Publicité et connexes	91 900

Sources : DARES, enquêtes ACEMO ; INSEE, DADS et estimations d'emploi
Champ : secteur marchand non agricole (SMNA), France métropolitaine

CRIS	Intitulé	Estimations du nombre de salariés au 31/12/2006
I	AGRO-ALIMENTAIRE	786 700
I1	Produits du sol	15 100
I2	Viandes, charcuterie, volailles et poissons	199 000
I3	Boulangerie, pâtisserie, confiserie	228 600
I4	Boissons	81 200
I5	Autre agro-alimentaire	262 800
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	350 600
J1	Commerce de gros	310 900
J2	Import-export	39 700
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	661 300
K1	Commerce principalement alimentaire	661 300
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	409 700
L1	Commerce de détail non alimentaire spécialisé	201 800
L2	Commerce de détail principalement non alimentaire non spécialisé	207 900
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	491 300
M1	Services de l'automobile	432 600
M2	Commerce et services des tracteurs et matériels roulants divers	58 700
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	888 800
N1	Hôtellerie, restauration, débits de boissons	702 500
N2	Tourisme	87 800
N3	Restauration de collectivités	98 500
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	809 400
O1	Transports routiers et urbains	664 400
O2	Autres branches des transports	145 000
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	764 400
P1	Secteur sanitaire et social soumis à agrément	232 100
P2	Secteur sanitaire et social non soumis à agrément	532 300
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	698 600
Q1	Banques et établissements financiers, hors statuts	411 400
Q2	Assurances et branches associées	287 200
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	337 400
R1	Activités immobilières	300 300
R2	Architecture et expertise de la construction	37 100

Sources : DARES, enquêtes ACEMO ; INSEE, DADS et estimations d'emploi
Champ : secteur marchand non agricole (SMNA), France métropolitaine

CRIS	Intitulé	Estimations du nombre de salariés au 31/12/2006
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	663 100
S1	Bureaux d'études et sociétés de conseil	586 700
S2	Prestations de services aux entreprises	76 400
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	218 100
T1	Professions juridiques	93 200
T2	Audit et expertise comptable	124 900
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	598 900
U1	Nettoyage et manutention	447 800
U2	Récupération	26 700
U3	Prévention - sécurité	124 400
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	503 700
V1	Eau, aéraulique et thermique	86 200
V2	Bijouterie horlogerie	39 600
V3	Enseignement privé et formation	153 200
V4	Travail temporaire (permanents)	44 100
V5	Services divers	180 600
W	BRANCHES AGRICOLES ⁽¹⁾	219 300
W1	Activités agricoles	122 200
W2	Tertiaire agricole	97 100
X	SECTEURS SOUS STATUT ⁽¹⁾	515 400
X1	Fonction publique	100 900
X2	Secteurs sous statut hors fonction publique	414 500
Y	HORS CONVENTIONS DE BRANCHE OU STATUTS ⁽²⁾	1 366 500
Y1	Secteurs à convention d'entreprise exclusive	336 000
Y2	Couverture par un ensemble d'accords	665 100
Y3	Hors couverture conventionnelle ou statutaire	365 400
Ensemble		15 929 100

Sources : DARES, enquêtes ACEMO ; INSEE, DADS et estimations d'emploi
Champ : secteur marchand non agricole (SMNA), France métropolitaine

(1) Les branches agricoles et secteurs sous statuts ne sont que très partiellement couverts par les enquêtes ACEMO.

(2) Les estimations du nombre de salariés hors conventions de branche ou statuts doivent être considérées avec prudence eu égard à la faible qualité de la collecte des Identifiants de Conventions Collectives sur ces champs.

UNE NOUVELLE SÉRIE STATISTIQUE
SUR LES GRÈVES
DANS LES ENTREPRISES

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

UNE NOUVELLE SÉRIE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES

DANS LES ENTREPRISES

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a cessé de commenter les données administratives sur les grèves issues du recensement de l'inspection du travail et des directions départementales et régionales du travail.

C'est désormais à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés" que seront produites les statistiques relatives aux grèves.

Cette enquête est réalisée depuis 2006, 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 les années 2005 et 2006, 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.

L'échantillon interrogé étant représentatif des 200 000 entreprises d'au moins dix salariés, l'enquête permet désormais de mesurer la part des entreprises confrontées à une grève, que cette dernière ait concerné l'ensemble de l'entreprise ou une partie de ses établissements, si elle en compte plusieurs.

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 2006, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

Le volume de JINT calculé à partir de l'enquête est plus élevé que celui obtenu à partir des statistiques administratives antérieures sur le champ de l'inspection du travail. Depuis la fin des années 1980, le nombre de journées recensées par l'inspection du travail était en effet inférieur au million (excepté en 1995).

Cet écart s'explique à la fois par un repérage plus exhaustif des grèves et par un élargissement du champ des entreprises couvertes par l'enquête "Négociation et représentation des salariés" (cf. encadré).

Comment expliquer l'écart avec la série antérieure pour l'indicateur "JINT" ?

- L'enquête permet un repérage plus exhaustif des grèves

Les entreprises déclarent dans l'enquête des arrêts de travail qui échappent à la connaissance de l'inspection du travail. Cette dernière n'est pas informée de tous les conflits. En effet, il n'existe pas d'obligation administrative de déclarer les grèves, tant pour l'employeur que pour les salariés et leurs représentants. La DARES a mené plusieurs travaux pour évaluer les lacunes inhérentes à ce système⁽¹⁾. De fait, les inspecteurs du travail repèrent surtout les conflits importants. Les grèves de courte durée, dont les débrayages, ainsi que les conflits survenant dans les petites et moyennes entreprises, sont moins bien recensés par l'Administration.

- L'enquête comprend également les grèves répondant à des mots d'ordre externes à l'entreprise

Les entreprises peuvent déclarer dans l'enquête des grèves dont le motif est extérieur à l'entreprise, telles les "journées d'action" interprofessionnelles par exemple. Cette statistique déclarative diffère des statistiques administratives, puisque l'inspection du travail de droit commun recense essentiellement les conflits localisés, répondant à des mots d'ordre propres à l'établissement ou à l'entreprise.

Le fait de recenser dans l'enquête les grèves dont le mot d'ordre est extérieur à l'entreprise influe également sur le volume de journées perdues : en 2005, une entreprise sur deux déclarant un arrêt collectif indique un motif externe, seul ou parmi d'autres revendications.

1) Document d'études DARES sur les statistiques des grèves, à paraître.
Cf. également D. Brochard (2003), "Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail", Document d'études DARES n° 79

- L'enquête couvre l'ensemble des entreprises d'au moins dix salariés

Le champ sectoriel de l'enquête, couvrant l'ensemble du secteur marchand non agricole, est plus large que celui des statistiques administratives : les grèves des grandes entreprises nationales comme EDF, Gaz de France, France Telecom et La Poste sont désormais comptabilisées. En outre, les transports sont inclus (dont la SNCF, Air France, la RATP et les transports urbains de province) dans les données présentées alors qu'elles ne figuraient pas auparavant dans le présent dossier sur les conflits collectifs du travail.

On ne peut comparer terme à terme la série actuelle avec les statistiques administratives antérieures. Pour cela, il faudrait en premier lieu ne comptabiliser que les JINT résultant de grèves "localisées" recensées dans l'enquête. En raison de la multiplicité des motifs exprimés, cette distinction n'est pas possible. En second lieu, il conviendrait de restreindre le champ aux entreprises qui relèvent de l'inspection du travail de droit commun (exclusion des transports et des grandes entreprises nationales). À titre indicatif, sur ce champ restreint, le nombre de JINT calculé à partir de l'enquête est d'environ 900 000 en 2005

LES GRÈVES EN 2006

RECU DES GRÈVES EN 2006

La part des entreprises déclarant au moins une grève est de 1,9 % en 2006, soit une baisse de 29 % par rapport à 2005 (tableau 1). Le recul des grèves est moins marqué dans les entreprises d'au moins 200 salariés que dans les petites entreprises.

Tableau 1 : entreprises ayant connu au moins une grève, selon la taille

<i>En % d'entreprises</i>	2005	2006
Moins de 50 salariés	0,9	0,6
De 50 à 199 salariés	7,0	3,7
De 200 à 499 salariés	19,8	18,2
500 salariés et plus	41,5	34,1
Ensemble	2,7	1,9

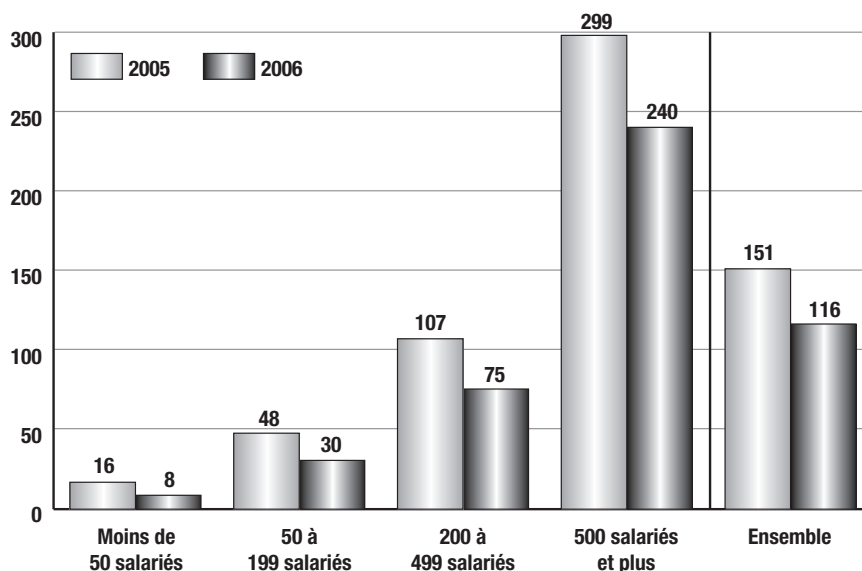
Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES

Champ : entreprises de dix salariés et plus (secteur marchand hors agriculture).

Note : la part d'entreprises concernées en 2005 est très légèrement différente du chiffre publié dans le précédent bilan (2,7 % au lieu de 2,8 %). Les données 2005 ont en effet été recalculées afin de mieux tenir compte des effectifs des entreprises répondantes.

Le nombre de journées perdues en raison de grèves en 2006 recule de 23 % par rapport à 2005. Il passe de 1 835 000 jours en 2005 à 1 415 000 en 2006. Rapporté au nombre total de salariés, cela représente 151 journées non travaillées pour 1 000 salariés en 2005 et 116 journées en 2006 (graphique 1).

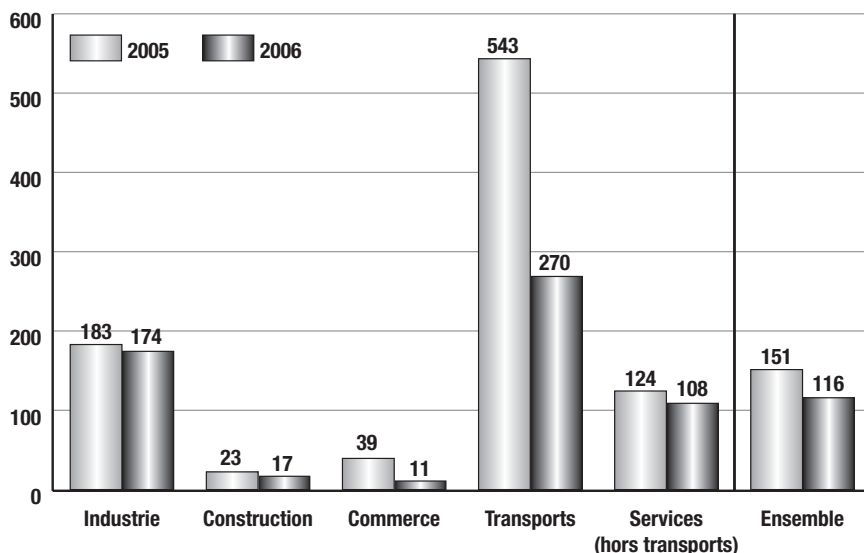
Graphique 1 : nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon la taille de l'entreprise



Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
 Champ : entreprises de dix salariés et plus (secteur marchand hors agriculture).

La division par deux du nombre de journées de grève dans les transports contribue largement à la baisse globale. Les transports représentaient en effet un quart du volume total de journées perdues en 2005 contre un cinquième en 2006. Toutefois, le nombre de JINT diminue dans l'ensemble des secteurs (graphique 2). L'industrie connaît la baisse la plus faible (- 5 %). Cela s'explique par des grèves très importantes dans l'industrie énergétique, à l'occasion du mouvement mené contre le projet de fusion entre Gaz de France et Suez.

Graphique 2 : nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.
 Champ : entreprises de dix salariés et plus (secteur marchand hors agriculture).
 Note : l'industrie comprend les entreprises de l'énergie.

Les salaires et le "contrat première embauche" sont les principaux thèmes de revendication

Les rémunérations demeurent de loin le principal motif des grèves. Parmi les entreprises déclarant une grève, quatre sur dix indiquent des revendications relatives aux salaires et aux primes (tableau 2). Cette part est en léger recul par rapport à 2005. Au sein des secteurs, l'évolution du thème des salaires est contrastée. La part des grèves liée aux salaires diminue dans les services mais croît dans l'industrie et dans le commerce.

Tableau 2 : Motifs des grèves en 2005 et 2006

<i>En % d'entreprises ayant connu une grève</i>	2005	2006
Rémunération (salaires, primes...)	41,0	39,8
Temps de travail	10,8	8,6
Conditions de travail	13,2	17,5
Emploi, licenciements	21,6	16,9
Autres motifs liés à l'entreprise	5,0	7,5
Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise dont :	48,3	41,8
- <i>contrat nouvelle embauche, contrat première embauche</i>	4,3	20,1
- <i>journée de solidarité</i>	28,3	11,2
- <i>mots d'ordre extérieurs non précisés</i>	14,8	13,2

Source : enquêtes ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés et plus ayant connu au moins une grève (secteur marchand hors agriculture).

Lecture : 39, 8 % des entreprises indiquent que les salaires figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2006. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Les revendications liées aux conditions de travail devancent le thème de l'emploi en 2006. Cette progression tient pour l'essentiel à des mouvements sociaux dans les établissements de santé privés.

Les revendications liées à l'emploi sont un peu moins fortes, sauf dans l'industrie qui continue de perdre des postes. Dans les autres secteurs, le regain des créations d'emplois observé en 2006 peut expliquer en partie cette évolution.

Au-delà des revendications liées à l'entreprise, les motifs indiqués traduisent également l'actualité sociale et politique

D'une manière générale, en 2006, les revendications liées à des mots d'ordre externes à l'entreprise sont en repli par rapport à l'année précédente. L'année 2005 avait été marquée par trois journées d'action interprofessionnelles sur les salaires et l'emploi et par des mouvements contre la mise en place de la journée de solidarité.

Ce dernier thème demeure présent en 2006 mais est en fort recul. Le mouvement du printemps 2006 contre le "contrat première embauche" a néanmoins mobilisé une partie des salariés puisque ce motif est cité dans une entreprise sur cinq déclarant des grèves.

GRÈVE, NÉGOCIATION ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

L'enquête permet de connaître, au sein des entreprises, l'articulation entre l'existence de représentants du personnel et de syndicats, la tenue de négociations et la déclaration de grèves.

L'enquête confirme que la grève et la négociation collective sont souvent associées dans l'entreprise. Cette relation n'est bien sûr pas mécanique : la grève est un phénomène peu fréquent et la majorité des entreprises qui mènent des négociations n'ont pas connu de grève au cours de l'année.

Les grèves comme les négociations concernent essentiellement les entreprises moyennes et grandes, dans lesquelles les relations sociales entre représentants des salariés et employeurs sont relativement formalisées. Les grèves surviennent ainsi presque exclusivement dans des entreprises qui ont mis en place une représentation du personnel. Les grèves sont en outre beaucoup plus fréquentes lorsque cette représentation est syndiquée. Parmi les entreprises comptant au moins une instance de représentation du personnel, 5 % déclarent une grève au cours de l'année 2006. Cette part est de 11 % lorsque les représentants des salariés sont syndiqués. La présence de délégués syndicaux constitue un facteur particulièrement important. Ceux-ci sont plus impliqués dans l'animation des conflits collectifs que les représentants non syndiqués. Ils sont également les principaux négociateurs, même si des représentants élus participent aussi aux discussions avec la direction.

Pour en savoir plus

A. Carlier, E. Tenret (2007) : "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés", Premières Synthèses, DARES, n° 08.1, février

M-T. Pignoni (2007) : "Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions", Premières Synthèses, DARES, n° 14.2, avril

A. Carlier, A. Naboulet (2007) : "Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand : en 2005, la moitié des entreprises d'au moins 50 salariés a négocié", Premières Synthèses, DARES, n° 28.1, juillet

A. Carlier, A. Naboulet (2008) : "Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2006", Premières Synthèses, DARES, à paraître

LES NÉGOCIATIONS DANS LES
CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT
ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ
EN 2007

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT).

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2007

L'État a engagé en 2005, en lien avec les partenaires sociaux, une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, visant à restructurer et à enrichir les conventions collectives du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

L'ORGANISATION DES MÉTIERS DU SPECTACLE ET L'ENCADREMENT CONVENTIONNEL

LE CONTEXTE

Le nombre d'actifs du secteur culturel est estimé à 430 000 (rapport de la Cour des comptes 2006) dont 45 % en Ile-de-France. Le nombre d'intermittents du spectacle croît à un rythme plus rapide que l'activité, ce qui entraîne la baisse des salaires bruts moyens et la diminution moyenne de la durée des contrats. 9 060 en 1984, les intermittents étaient 92 440 en 2000 et 105 600 en 2005 (rapport Cour des comptes 2006).

On compte environ 20 000 établissements de l'audiovisuel et du spectacle, dont 75 % à 80 % ont moins de cinq salariés. Les structures de production sont instables et ne vivent parfois que le temps d'un projet.

L'organisation de la représentation des employeurs et des salariés dans ces secteurs est inégale : le cinéma a connu ses premiers accords il y a plus de 50 ans, tandis que les télévisions privées viennent juste de créer un syndicat d'employeurs. L'émiettement reste par ailleurs important dans le domaine du spectacle vivant.

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. 122-1-1 (3°) du Code du travail (ancien) devenu L. 1242-2 du Code du travail (nouveau). 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 et a fait l'objet d'un arrêté d'agrément le 2 avril 2007.

LES PROBLÈMES POSÉS PAR L'ACTUELLE COUVERTURE CONVENTIONNELLE

Compte tenu de ces données, il est apparu que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2005 était loin d'être satisfaisante, en raison notamment :

- du très grand nombre de conventions collectives et d'accords professionnels applicables (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur) ;
- de la multiplication des nouveaux champs conventionnels, concernant parfois un nombre très limité de salariés et d'entreprises ;
- de l'existence de chevauchements conventionnels ;
- des lacunes dans la couverture des salariés de certains secteurs.

De surcroît, à part dans quelques sous-secteurs professionnels, ces conventions et accords professionnels ne contiennent que très peu de dispositions substantielles sur les domaines incontournables de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle...) et ne sont pas souvent utilisés comme vecteur pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage, qui est le contrat privilégié pour les intermittents.

C'est dans ce cadre qu'en 2005, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel. M. Jean-Paul Guillot, a été chargé par le ministre de la Culture de préparer la négociation des annexes VIII et X de la convention Unédic et "*d'aider l'ensemble des acteurs concernés à construire un système pérenne de financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audio-visuel*". Il a alors proposé d'adopter une méthode plus volontariste, devant permettre une véritable rationalisation des champs conventionnels et un enrichissement du contenu des conventions collectives.

LES OBJECTIFS DE “L’OPÉRATION SPECTACLE”

Le principal objectif est 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.

Les nombreux efforts déployés ces dernières années par les organisations patronales et syndicales pour améliorer les conditions de travail et d’emploi des salariés techniciens et des artistes ont fait l’objet d’un suivi par le Conseil national des professions du spectacle.

À la demande des ministres de la Culture et du Travail, et après consultation des organisations présentes dans le secteur en septembre 2005, une stratégie a été définie afin d’accélérer ce processus.

Lors de la réunion des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, organisée le 29 septembre 2005 au ministère de la Culture et de la Communication, sur la renégociation des annexes VIII et X de la convention d’assurance chômage, le ministre délégué à l’Emploi a commenté l’état d’avancement des travaux engagés depuis le début de l’année 2005 et a présenté officiellement la méthode de travail élaborée en liaison avec le ministre de la Culture.

Dans un premier temps, il ne semblait plus possible de s’appuyer sur une couverture conventionnelle morcelée et incomplète qui ne permettait pas aux conventions collectives et aux accords de branche de jouer leur rôle de régulation pour les entreprises et les salariés. Ainsi, est-il apparu préférable de chercher à couvrir l’ensemble du secteur avec un nombre beaucoup plus restreint de conventions collectives ou d’accords professionnels.

Huit secteurs (conventions collectives ou accords collectifs) ont donc été définis :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- éditions phonographiques,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Des représentants du ministère ont été nommés dans chacune de ces branches pour présider les négociations.

Dans un deuxième temps, ces conventions et accords collectifs doivent contenir un certain nombre de stipulations incontournables pour pouvoir jouer pleinement leur rôle de régulation dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré. La stratégie pour accélérer ce processus repose donc sur une incitation à négocier sur certains thèmes prioritaires :

- les conditions de recours au CDD d'usage, en délimitant davantage les fonctions qui permettent d'y recourir ;
- les modes de transformation des CDD d'usage en CDI ;
- les salaires minima et les conditions de rémunération, afin de favoriser l'allongement de la durée moyenne des contrats de travail ;
- le temps de travail, afin de mieux prendre en compte le temps de travail effectif des salariés et les spécificités du secteur en la matière ;
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Enfin, la Direction générale du travail, en lien avec les services du ministère de la Culture et de la Communication, coordonne cette opération, en apportant un soutien technique aux présidents de Commission mixte (PCM).

LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2007

Au total en 2007, 120 réunions de Commissions mixtes paritaires (CMP) se sont tenues tous secteurs confondus. Elles ont porté sur le champ d'application, l'intermittence et les règles de recours au CDD d'usage, les nomenclatures d'emplois et listes de fonctions, les salaires, le financement du paritarisme et la durée du travail.

LES ACCORDS CONCLUS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

Dans la branche de la *télédiffusion*, l'accord national du 22 décembre 2006 concernant les salariés employés en CDD d'usage, a été étendu (*Journal officiel du 10 juin 2007*) et s'applique depuis le 1^{er} décembre 2007. Pour la première fois, un texte conventionnel s'applique à l'ensemble du secteur de la télédiffusion : les télévisions privées, les télévisions de service public, les télévisions locales et les chaînes thématiques. Il a fait l'objet d'un premier avenant le 20 septembre 2007, qui tient compte des remarques formulées par l'Administration au stade de l'extension. Deux autres avenants ont été

conclus le 30 novembre 2007, notamment pour préciser les modalités d'application de l'accord national aux territoires d'outre-mer.

Un premier avenant à la convention collective de la *production audiovisuelle* du 13 décembre 2006 a été conclu le 12 février 2007 sur un certain nombre de thèmes : le droit syndical, la prévoyance, la représentation des salariés, les salaires et les congés. L'avenant n° 2 du 15 novembre 2007 vise notamment à mieux préciser le critère de différenciation des grilles de salaires et les fonctions y afférant.

Un avenant de toilettage de la convention collective du 30 décembre 1992 des *artistes interprètes employés dans les émissions de télévision* a été conclu le 29 janvier 2007, par la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés. Par ailleurs, un accord du 11 septembre 2007 encadre, pour la première fois, la rémunération des artistes dans le cadre de la "vidéo à la demande" (VOD). Enfin, un accord sur la rémunération des artistes interprètes dans le cadre des rediffusions de jour a été conclu le 22 novembre 2007, à la suite du rapport de M. Raphaël Hadas-Lebel sur ce thème.

Dans le secteur de la *radiodiffusion*, l'accord du 20 juin 2007 encadre pour la première fois les cas de recours aux CDD d'usage.

Dans la CMP des *entreprises techniques au service de l'événement*, les négociations se sont poursuivies en 2007 et ont permis la conclusion d'une convention collective nationale le 21 février 2008. La convention collective couvre à la fois la prestation technique pour le spectacle enregistré et pour le spectacle vivant, ce dernier secteur ne bénéficiant pas de couverture conventionnelle jusqu'à présent. La convention intègre des clauses de départage de champs ("clauses miroirs"), en particulier avec la convention collective de la *production audiovisuelle* et celle des *films d'animation*, ce qui est de nature à éviter les cas de chevauchement de champs conventionnels et de limiter les risques de concurrence déloyale entre entreprises.

LES NÉGOCIATIONS EN COURS DANS LES AUTRES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DU SPECTACLE

À la suite de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 qui met en place un dispositif de prévoyance au bénéfice des intermittents du spectacle, les négociations se sont poursuivies en 2007, afin de parvenir à un régime complémentaire santé-maladie. Ces négociations devraient aboutir à un accord avant la fin du premier semestre 2008.

La CMP de l'édition *phonographique* est parvenue, grâce à un travail important, à un texte complet de convention collective quasiment finalisé. Celui-ci comprend le champ d'application, les dispositions communes, l'annexe "permanents", l'annexe "techniciens" et un texte sur la formation professionnelle. Un protocole d'accord additionnel à l'annexe "artiste" relatif à l'exploitation du "fond de catalogue" (dont les producteurs ne possèdent pas les autorisations de la part des artistes et donc pas le droit d'exploiter) a été débattu lors de plusieurs groupes de travail. Le texte de la convention collective est ouvert à la signature depuis le 19 février 2008.

Dans les secteurs du spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné, la négociation des conventions collectives est un travail de longue haleine. Les CMP regroupent en effet des secteurs d'activité très différents, ce qui explique en partie les divergences qui peuvent exister entre les organisations professionnelles. Le travail portant sur les dispositions communes des futures conventions collectives avance parallèlement aux groupes de travail thématiques. Ainsi, les différents groupes de travail de la CMP du spectacle vivant privé (cirque, cabarets, bals, théâtre, musique) travaillent notamment sur les définitions de fonctions.

Dans le spectacle vivant subventionné (actuelle convention collective des *entreprises artistiques et culturelles*), un accord salarial a été conclu le 16 avril 2007 et un accord sur le dialogue social et le développement de la négociation collective a été conclu le 3 juillet 2007.

Les contrats de travail dans le spectacle vivant public et privé sont discutés au sein d'un groupe commun aux deux CMP. Un préambule au projet d'accord sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public établit un diagnostic partagé concernant ces secteurs depuis les années 1980, sur les plans économiques et sociaux. Les modalités de recours aux différents types de contrats sont étudiées par filière et par fonction. L'encadrement du périmètre du CDD d'usage requiert des négociations complémentaires en 2008.

Les négociations dans le cadre de la Commission mixte de la production cinématographique sont les plus délicates du spectacle enregistré. L'adaptation de la convention collective non étendue des techniciens de 1950, aux pratiques actuelles et au droit positif applicable est par nature un exercice délicat. Cette convention collective des techniciens a, du reste, fait l'objet d'une dénonciation en janvier 2007 et son délai de survie expirera à la fin du mois de juillet 2008.

Un accord d'étape signé le 3 juillet 2007 par l'ensemble des organisations patronales et la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés vient d'être étendu. L'accord précise par ailleurs un certain nombre de lignes directrices pour la négociation de la future convention collective de la production cinématographique, en matière de temps de travail, de salaires et de prise en compte des films à économie fragile. Par ailleurs, un important accord du 17 décembre 2007 instaure un comité central d'hygiène et de sécurité dans le secteur de la production cinématographique. Parallèlement à la CMP plénière, des groupes de travail thématiques abordent les questions du temps de travail, des listes de fonctions et des artistes.

De manière générale, le premier bilan des négociations menées dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré apparaît contrasté. Les négociations ont permis d'enclencher des réflexions et des démarches vertueuses, afin de mieux encadrer et professionnaliser les métiers et les relations de travail dans les différents secteurs d'activité. Elles ont permis de mettre en place des droits nouveaux pour les salariés, notamment en matière de prévoyance et ont aboutit à une meilleure couverture conventionnelle des secteurs concernés.

L'encadrement du CDD d'usage dans le spectacle vivant et enregistré, qui constitue un des objectifs prioritaires de l'opération de négociation engagée depuis 2005, fait également apparaître un bilan contrasté. Depuis près de deux ans et demi, de nombreuses négociations ont eu pour objectif de mieux encadrer les conditions de recours au CDD d'usage au sein de chaque champ conventionnel. C'est ainsi que des efforts de clarification ont été entrepris pour définir, le cas échéant par filière, les activités et/ou les circonstances qui permettent de pourvoir ou non des emplois en CDD d'usage. Globalement on constate, pour les accords étendus dans les secteurs de la télédiffusion et de la *production audiovisuelle*, une légère augmentation des listes de fonctions, due à des besoins de clarification, de spécialisation, d'harmonisation ou de prise en compte d'évolutions techniques ou de nouvelles activités.

Les négociations se poursuivront, pour aboutir à des conventions collectives dans les secteurs qui n'y sont pas déjà parvenus (production cinématographique, spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné) et pour adapter les textes déjà signés à l'environnement juridique, économique et social.

Il s'agit d'un effort considérable qui, vraisemblablement, aura un impact durable sur le dialogue social dans ces secteurs, dans un cadre de négociation qui semble maintenant très largement légitimé par les partenaires sociaux.

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

*Dossier réalisé par le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi
Contrôle général économique et financier*

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

I. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES À LA CIASSP

I.1. LE CHAMP CONCERNÉ

87 organismes ont été auditionnés en 2007 par la Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public (CIASSP) sur les plus de 700 recensés dans le champ du contrôle économique et financier. Ils regroupent plus de 900 000 salariés évalués en équivalents temps plein, dont près de 880 000 sont pris en compte pour le calcul de la rémunération moyenne du personnel en place (RMPP).

Sur ces 900 000 salariés, quatre organismes – La Poste, la SNCF, l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) et EDF-GDF – en représentent plus des trois quarts.

Tous les secteurs (industrie, transports, énergie, recherche, tourisme, action sociale, services financiers et aides aux entreprises, audiovisuel, action culturelle, agriculture, service postal) sont représentés dans le panel de la Commission.

I.2. LA MÉTHODE

Chaque année, le bilan établi par la Commission est élaboré à partir des données fournies par les entreprises via un questionnaire. La réunion de l'ensemble de ces informations sur une moyenne période permet de dégager quelques éléments significatifs de l'évolution du secteur public, en particulier dans les domaines des rémunérations et de la participation financière.

I.3. LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DU PERSONNEL EN PLACE (RMPP)

I.3.1. Les chiffres prévisionnels 2007

Construite autour d'un cadrage de la RMPP à 3 %, l'évolution 2007 fait apparaître une croissance moyenne entre 2,8 et 3,08 selon que l'on pondère ou non, à partir des effectifs, avec une répartition très "gaussienne" autour de la moyenne : 29 organismes au-dessus de 3,08 et 29 organismes en dessous de 2,8. On peut y voir le respect assez remarquable du cadrage.

S'agissant de l'évolution du pouvoir d'achat en 2007, si l'on retient le chiffre de l'inflation hors tabac à 1,5 %, le gain de pouvoir d'achat de la population concernée est d'environ 1,5 %, soit légèrement au-dessus de la moyenne des dix dernières années (1,44 %), et très supérieur à celui du secteur privé en 2006 (0,5 %) (source INSEE).

Le résultat le plus favorable est celui du CNIEG, suivi de la MSA et du Port autonome de Marseille ; les moins favorisées sont l'UGAP, UBIFRANCE et ADOMA⁽¹⁾.

Si l'on observe la configuration interne de la RMPP, il convient de noter que :

- les mesures individuelles pèsent autant que les augmentations collectives, ce qui constitue une rupture avec la politique des années 1996-2000 ; le secteur public se "normalise" ;
- à l'intérieur des mesures individuelles (équivalent approximatif du glissement vieillesse technicité (GVT) de la fonction publique) la part de l'ancienneté, d'environ un tiers, est relativement faible.

On rappelle que ces chiffres ne comprennent pas l'épargne salariale, et notamment l'intéressement.

I.3.2. Evolution sur dix ans : 1998 – 2007

Les chiffres font apparaître une cohorte relativement peu dispersée autour d'une moyenne de croissance du pouvoir d'achat de 10,95 % et d'une médiane de 10,88 %. Néanmoins, les deux premiers organismes sont à + 10 % et + 8 % par rapport à la moyenne et le dernier à - 7 % ; sur les marges, il y a donc une forte dispersion.

Sur 875 000 salariés, plus de 836 000, soit plus de 95 %, sont bénéficiaires d'un gain de pouvoir d'achat de 10 % et plus, soit entre près de 1 %

1) Les données de ces trois organismes doivent être lues en intégrant l'effet négatif du caractère non pérenne de la prime dite Villepin en 2006.

et plus de 2 % par an. Il faudrait y ajouter les salariés dans les organismes qui ne sont pas concernés par la période retenue et qui, dans leur grande majorité, ont connu une évolution comparable à celle de leurs “anciens”.

En conséquence, à quelques très rares exceptions – essentiellement l’AFPA – les salariés du secteur public ont connu, ces dix dernières années, une évolution positive de leur pouvoir d’achat comprise entre 1 et 2 % par an.

Les “gagnants” en terme de pouvoir d’achat (hausse supérieure à 15 %, 19 organismes regroupant 483 000 salariés soit 55 % de l’effectif total) n’appartiennent pas à une catégorie spécifique : grandes entreprises, établissements bénéficiaires ou ne dépendant pas de crédits publics. On y trouve en effet des grandes entreprises de 100 000 salariés ou plus (UCANSS, SNCF, EDF), la RATP (44 000) mais aussi le Port autonome de Paris (200), l’ANCV (202). On y trouve également beaucoup d’entreprises de l’audiovisuel et des ports, mais aussi l’Opéra de Paris, DCN et Nexter, et l’AFD.

Les “perdants” en terme de pouvoir d’achat (hausse inférieure à 10 % sur toute la période) sont concentrés dans le secteur de la recherche (BRGM, CIRAD, ONERA, IFREMER) à l’exception de l’AFPA.

À l’exception de la performance médiocre des organismes de recherche hors le CNES, il n’y a pas de “sanctuaire” ou de filière privilégiée. Ainsi, si l’Opéra de Paris est à + 22 %, la Cité de la Musique est à 9,25 % et si le port de Marseille est à + 19 %, celui de Bordeaux est à 11 %.

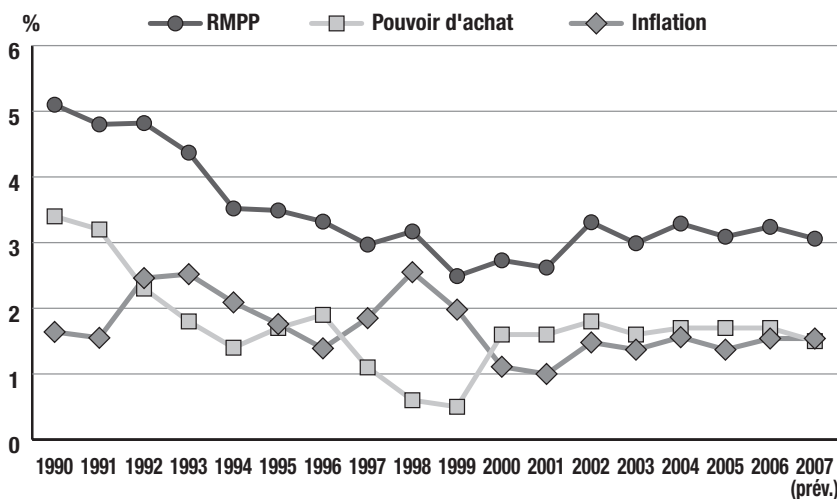
Les établissements a priori les plus “riches” : la Française des Jeux, la Banque de France sont à la moyenne (+ 12).

Annexe 1 - Ventilation de la RMPP depuis 1990

ANNÉE	Augmentations générales et mesures catégorielles (niveau)	Mesures individuelles (niveau)	Rémunération moyenne du personnel en place (masse)	Indice des prix à la consommation (moyenne annuelle)	Gains de pouvoir d'achat du personnel en place
1990	2,62	2,16	5,10	3,4	1,64
1991	2,27	2,09	4,80	3,2	1,55
1992	2,21	2,11	4,82	2,3	2,46
1993	1,39	1,82	4,37	1,8	2,52
1994	1,46	1,98	3,52	1,4	2,09
1995	1,57	1,81	3,49	1,7	1,76
1996	0,92	1,98	3,32	1,9	1,39
1997	1,08	1,98	2,97	1,1	1,85
1998	1,00	2,04	3,17	0,6	2,55
1999	0,60	1,81	2,49	0,5	1,98
2000	0,69	1,75	2,73	1,6	1,11
2001	1,26	1,63	2,62	1,6	1,00
2002	1,50	1,72	3,31	1,8	1,48
2003	0,89	1,68	2,99	1,6	1,37
2004	1,55	1,71	3,29	1,7	1,56
2005	1,90	1,61	3,09	1,7	1,37
2006	1,49	1,35	3,24	1,7	1,54
2007 (prév.)	1,34	1,38	3,06	1,5	1,54

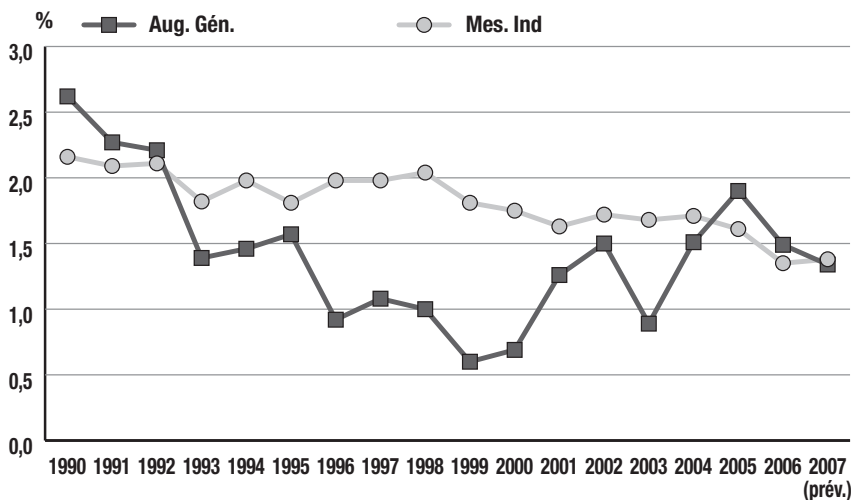
Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Annexe 2 Évolutions salariales dans le champ de la CIASSP



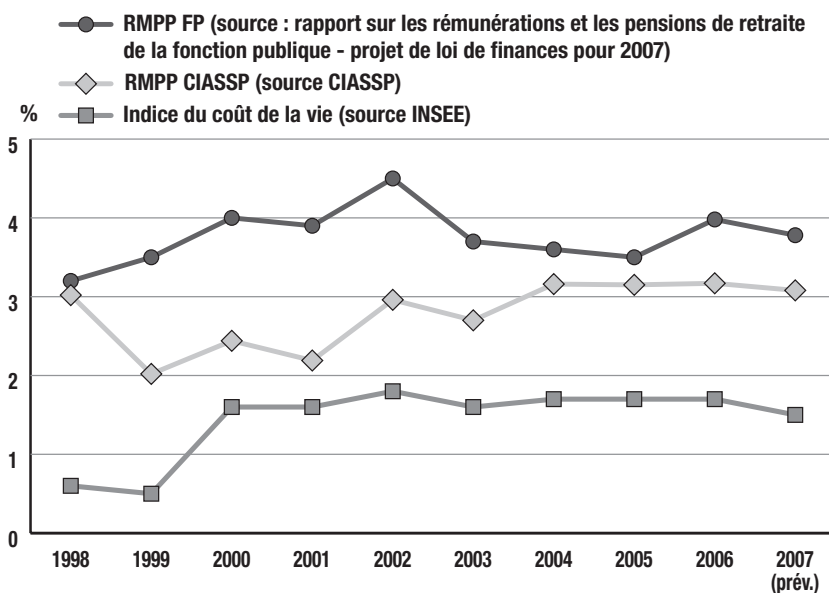
Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Évolutions salariales dans le champ de la CIASSP



Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

L'évolution de la RMPP dans les organismes vus par la CIASSP et dans la fonction publique - 1998-2007



Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi- Contrôle général économique et financier

II. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2006

L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques est réalisée sur l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés relevant à la fois du Contrôle général économique et financier et de la Direction générale du trésor. 125 entreprises totalisant 1 012 847 salariés ont répondu à l'enquête.

Les données présentées ci-dessous portent sur l'intéressement et la participation au titre de l'année 2006 et versés en 2007 et sur l'épargne d'entreprise collectée en 2006.

II.1. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS RELATIFS À LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le développement de la participation financière dans le secteur public se poursuit en 2006 et en 2007. Le nombre d'entreprises couvertes ainsi que les sommes distribuées progressent.

65 % des entreprises mettent en œuvre au moins l'un des trois dispositifs de participation financière, contre 59 % en 2005. Ainsi, 648 155 salariés du secteur public travaillent dans une entreprise qui a signé un accord de participation financière, soit 64 % de l'effectif total. 628 864 d'entre eux ont effectivement bénéficié d'au moins un versement au titre de la participation financière en 2006, soit 62 % de l'effectif total.

638 millions d'euros, soit 2,79 % de la masse salariale des salariés couverts, ont été distribués en 2006⁽²⁾ – et en partie versés en 2007 – au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement au plan d'épargne d'entreprise, contre 451 millions d'euros (2,11 % de la masse salariale) en 2005.

Les dispositifs qui connaissent cet essor sont l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise (PEE ou PERCO). En revanche, la participation reste très marginale puisque la majorité des entreprises publiques est écartée du champ.

L'amélioration des résultats de la participation financière est également sensible dans l'ensemble de l'économie, mais elle se concentre surtout sur la participation. La couverture par au moins l'un des dispositifs y est moindre (54 % des salariés contre 64 % dans le secteur

2) L'intéressement et la participation sont toujours versés avec une année de décalage : l'enquête concerne les primes dégagées au titre de 2006 versées en 2007.

public), la proportion des bénéficiaires également (43 % contre 62 % dans le secteur public) mais les sommes distribuées sont nettement plus importantes (14 milliards d'euros soit 3,7 % de la masse salariale totale contre 1,9 % dans le secteur public).

PRINCIPAUX RESULTATS	Enveloppe globale	% masse salariale	Prime moyenne par bénéficiaire	Nombre de bénéficiaires
Intéressement	353 M€	2,15 %	797 €	443 540
Participation	42 M€	1,92 %	600 €	69 493
Abondement PEE	243 M€	1,6 %	1 048 €	231 620

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

L'augmentation du nombre des accords et des personnels concernés en 2006 montre l'intérêt croissant pour ce mode de rémunération, lequel n'est pas par ailleurs intégré dans la RMPP.

En revanche, le montant des sommes distribuées reste globalement stable en euros courants et inférieur à celui du secteur privé. La question du déplafonnement est donc posée.

II.2. L'INTÉRESSEMENT

II.2.1. Les salariés concernés

43 % des salariés du secteur public sont couverts par un accord d'intéressement

Plus d'une entreprise publique sur deux (54 %) met en œuvre un accord d'intéressement ce qui représente 447 237 salariés au 31 décembre 2006, soit 45 % de l'effectif du secteur public.

Six nouveaux accords ont été signés en 2006³⁾, faisant entrer ainsi 18 555 nouveaux salariés dans le dispositif. Cinq autres accords ont été conclus en 2007⁴⁾, dont celui de La Poste, mais les primes qu'ils permettront de dégager ne seront perçues qu'au premier semestre 2008.

3) Centre scientifique et technique du bois (CSTB), Institut français du textile et de l'habillement (IFTH), Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Réseau ferré de France (RFF), Port autonome de Nantes-St Nazaire et Mediapost.

4) Centre d'études et de recherches de l'industrie du béton (CERIB), Economat des armées, ports autonomes du Havre et de Rouen et La Poste, soit 292 103 salariés au total.

Le nombre d'accords varie selon la taille, le statut de l'entreprise et le niveau des salaires

L'intéressement est plus présent dans les grandes entreprises. Cependant, quelques entreprises à fort effectif restent en dehors du système, notamment la SNCF (165 943 salariés) où deux accords d'intéressement ont été successivement dénoncés en 2005 et en 2006.

Taille des entreprises publiques

	% du total	% avec accord
100 à 499 salariés	45	47 %
500 et plus	55	60 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) – la catégorie la plus nombreuse du secteur public – mettent en œuvre des accords pour 39 % d'entre eux, ce qui représente un taux de couverture déjà élevé. Ce taux est nettement supérieur dans les centres techniques et industriels, les sociétés anonymes ou d'économie mixte et atteint jusqu'à 100 % dans les organismes sociaux.

Les établissements publics administratifs (EPA) n'entrent pas dans le champ de la négociation collective et ne peuvent donc pas conclure d'accord d'intéressement.

Statut des entreprises

	Nombre	% d'accords
EPA	7	0 %
EPIC	51	39 %
Centres techniques et industriels (CTI)	10	80 %
SA	31	71 %
SAEM	7	71 %
Organismes sociaux	8	100 %
Divers*	11	36 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier.
Note (*) : Établissement sui generis, GIE, GIP, associations.

Mais c'est surtout le salaire qui est un élément déterminant de mise en œuvre de l'intéressement : le salaire moyen par tête (SMPT) est en moyenne inférieur de 20 % dans les entreprises qui n'appliquent pas le dispositif (28 847 € contre 36 211 €).

	Sans intéressement	Avec intéressement	Moyenne secteur public
SMPT annuel (€)	28 847	36 211	32 192

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

II.2.2. Les résultats financiers

Hausse du nombre des bénéficiaires et augmentation des sommes distribuées

En 2006, 443 276 salariés ont bénéficié d'une prime au titre de l'accord d'intéressement conclu dans leur entreprise (et l'ont perçue au cours du premier semestre 2007). Ils n'étaient que 389 383 l'année précédente, soit une progression de 14 %.

Le taux de déclenchement des accords est écrasant, puisque 65 accords sur 67 en cours ont permis de verser une prime. Seuls 3 697 salariés n'ont rien perçu au titre de l'accord signé dans leur entreprise, soit moins de 1 % des salariés couverts⁶⁾.

Les entreprises publiques ont distribué une enveloppe globale d'intéressement de 353 millions d'euros au titre de 2006 (2,15 % de la masse salariale des bénéficiaires), contre 254 millions d'euros en 2005 (1,73 % de la masse salariale). L'enveloppe globale a donc progressé de 39 %.

Chaque bénéficiaire a perçu en moyenne 797 € contre 651 € l'année précédente (+ 22 %).

Cette amélioration intervient après trois années de recul. Sur une longue période, la variation des résultats montre que l'intéressement reste aléatoire.

6) Chronopost international et SNPE Bergerac.

Produit de l'intéressement au titre de l'année

	Prime moyenne (€)	% de la masse salariale
1998	818	2,46 %
1999	842	2,54 %
2000	670	2,26 %
2001	572	1,83 %
2002	654	2,15 %
2003	616	1,95 %
2004	662	1,81 %
2005	651	1,73 %
2006	797	2,15 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Le taux de déclenchement est traditionnellement élevé. En dehors de la période 2002-2004, pendant laquelle l'accord de La Poste n'a jamais permis de dégager de prime, le taux de déclenchement des accords d'intéressement n'a jamais été inférieur à 95 %.

Ainsi, malgré le caractère aléatoire qui fait varier le montant des primes, l'intéressement permet aux salariés du secteur public dont l'entreprise a mis en place un accord, de bénéficier quasiment chaque année d'un complément de revenu.

Un plafonnement très strict imposé à la majorité des entreprises

Ce complément de revenu reste en moyenne peu élevé. En effet, dans les entreprises publiques dites "à statut", l'enveloppe globale de l'intéressement est plafonnée à 2 ou 4 % de la masse salariale⁽⁷⁾.

Ce plafonnement très strict a été imposé, soit par les textes, soit par les tutelles, à la majorité des entreprises : pour la moitié des salariés couverts, l'intéressement est plafonné à 2 % et, pour près de 90 % d'entre eux, à 4 %.

Plafond stipulé par l'accord

	de 0 à 2 %	de 0 % à 4 %
Nombre de salariés concernés	221 042	390 029
%	49 %	87 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

⁷⁾ Deux circulaires du 7 décembre 1989 du Premier ministre régissent la mise en œuvre de l'intéressement dans le secteur public (entreprises publiques à statut, entreprises du secteur concurrentiel).

Les autres, entreprises qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale. Il s'agit le plus souvent de sociétés anonymes ou de centres techniques industriels.

Des accords récents prévoient un plafonnement exceptionnellement bas : 1,1 % à La Poste, 1,5 % dans les organismes du Régime général de sécurité sociale (450 000 salariés au total).

On constate aussi que, malgré les textes, il n'y a pas toujours homogénéité des secteurs : ainsi, parmi les ports autonomes – qui ont tous le statut d'EPIC – le plafond prévu par les accords varie de 2 % (Dunkerque, Nantes), à 3 % (Marseille, Le Havre, Rouen), 4 % (Strasbourg) et 6 % (Paris).

La répartition entre les bénéficiaires peut être hiérarchisée, uniforme ou mixte, c'est-à-dire utilisant conjointement ces deux critères. La majorité des accords prévoit une répartition mixte, peu une répartition hiérarchisée, sans doute par souci de ne pas creuser les inégalités salariales.

RÉPARTITION DE LA PRIME	Hiérarchisée	Uniforme	Mixte
% des accords	16 %	27 %	57 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

25 % des salariés couverts ont déjà bénéficié du supplément d'intéressement créé en 2006

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 donne aux entreprises la possibilité de verser un "supplément d'intéressement". Son versement est conditionné à l'existence d'un accord initial d'intéressement. Le supplément est soumis aux mêmes dispositions que l'intéressement (il est, notamment, exonéré des cotisations sociales) et vient obligatoirement en complément des sommes allouées au titre de l'accord initial.

Dès la première année de sa mise en œuvre, 7 entreprises sur 67 ont décidé de verser un supplément d'intéressement⁸⁾.

59 millions d'euros ont été attribués au titre du supplément d'intéressement, ce qui représente 35 % de l'intéressement dans les entreprises qui ont choisi de le verser et 17 % de l'intéressement total.

8) ADOMA (ex-Sonacotra), ADP, ATMB, CNIEG, EDF, France 3 et LNE (121 510 salariés au total).

Ainsi, 121 510 salariés, soit environ un quart de l'effectif concerné, ont bénéficié d'un supplément d'intéressement moyen de 404 € dès 2007.

Dans l'ensemble de l'économie, l'intéressement progresse depuis plusieurs années

Intéressement dans l'ensemble de l'économie

	Prime moyenne (€)	% de la masse salariale
2000	1 157	4,3 %
2001	1 195	4,3 %
2002	1 236	4,5 %
2003	1 289	4,5 %
2004	1 377	4,6 %
2005	1 400	4,6 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Dans l'ensemble de l'économie⁹⁾, 5 856 millions d'euros ont été distribués au titre de l'intéressement à 4,2 millions de salariés, soit un montant moyen de 1 400 € par bénéficiaire (à comparer avec les 790 € versés en moyenne dans le secteur public).

Le taux de couverture de l'intéressement est plus élevé dans le secteur public que dans l'ensemble de l'économie (45 % contre 34 %). En revanche, les salariés du secteur public perçoivent une prime moyenne inférieure de 44 % à celle que perçoit l'ensemble des salariés.

Intéressement

	Taux de couverture	Montant moyen	% de masse salariale
Ensemble de l'économie	34 %	1 400 €	4,6 %
Secteur public	45 %	790 €	2,15 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

9) Enquête ACEMO-PIPA, derniers chiffres disponibles 2005, DARES, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

II.3. LA PARTICIPTION

II.3.1. Les salariés concernés

Une diffusion réduite

À l'exception des centres techniques et industriels, qui sont obligatoirement soumis au régime de la participation dès lors qu'ils ont au moins 50 salariés, les entreprises publiques autorisées à distribuer de la participation figurent sur la liste de l'article 4 du décret 87-948 du 26 novembre 1987 modifié, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation. La liste est restreinte et, par ailleurs, celles qui y figurent n'ont pas toutes signé d'accord, faute de résultats financiers suffisants.

Elles ne sont que 21 à mettre en œuvre un accord de participation et emploient 75 000 salariés au 31 décembre 2006, soit 7 % de l'effectif du secteur public.

La plupart sont des sociétés anonymes. Dans tous les cas, leurs salariés bénéficient également d'un accord d'intéressement.

Comme pour l'intéressement, le salaire est un élément déterminant dans la mise en œuvre de la participation, puisque le salaire moyen par tête est de 37,99 k€ dans les entreprises qui ont mis en place un tel accord, alors qu'il est de 32,19 k€ dans l'ensemble du secteur public.

II.3.2. Les résultats financiers

Un élément de rémunération mineur

41,689 millions d'euros ont été distribués au titre de la participation dans les entreprises du secteur public en 2006, soit 1,92 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires. La prime moyenne par bénéficiaire est de 600 €.

Les résultats sont en recul par rapport à l'année précédente – la prime moyenne s'élevait à 1 342 € (3,96 % de masse salariale) – mais les variations annuelles sont peu significatives sur un échantillon aussi réduit.

Sur les 21 entreprises couvertes, deux seulement n'ont pas distribué de prime et 74 % des salariés ont ainsi bénéficié d'une prime au titre de l'accord de participation en place dans leur entreprise. Le taux de

déclenchement de la participation est traditionnellement très élevé dans les entreprises du secteur public.

Contrairement à l'intéressement, la participation n'a donné lieu à aucun supplément au titre de la loi du 30 décembre 2006.

Dans l'ensemble de l'économie

Dans l'ensemble de l'économie, toute entreprise d'au moins 50 salariés dégagant un bénéfice fiscal doit mettre en place un dispositif de participation.

C'est ce dispositif légal qui progresse le plus : 7 milliards ont été versés, soit la moitié de la participation financière totale. 4,9 millions de salariés ont touché une prime moyenne de 1 444 € (5,1 % en part de masse salariale).

Participation

INTÉRESSEMENT	Taux de couverture	Montant moyen	% de masse salariale
Ensemble de l'économie	43 %	1 444 €	5,1 %
Secteur public	7 %	600 €	1,92 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

II.4. PLANS D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

II.4.1. Les salariés concernés

Près de 500 000 nouveaux salariés couverts en deux ans

En 2006, 69 entreprises publiques sur 125 (soit 55 %) ont offert l'accès à un PEE à leurs 640 015 salariés (62 % de l'effectif du secteur public).

Quatre nouveaux accords ont été signés en 2006, puis quatre autres en 2007⁽¹⁰⁾. Parmi ces huit entreprises, on compte le Régime général de la Sécurité sociale et La Poste. Sur deux ans, ce sont 469 012 nouveaux salariés qui ont accès au dispositif.

Au 31 décembre 2006, une grande majorité des salariés couverts avaient ouvert un compte : 83 %, une part élevée, mais dans laquelle sont comptés aussi les retraités titulaires d'un compte.

Le champ de l'épargne d'entreprise ne recouvre pas nécessairement celui de l'intéressement ou de la participation. Parmi les salariés couverts par un PEE, 190 488 salariés n'ont ni intéressement ni participation⁽¹¹⁾ : le plan, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise ; c'est le cas par exemple de la SNCF qui met en œuvre un PEE depuis 1987, sans pour autant avoir de l'intéressement ou de la participation.

Les PEE sont d'autant plus fréquents que le salaire est élevé

Les PEE sont proportionnellement plus nombreux dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Taille des entreprises publiques

	Nombre	% d'accords
100 à 500 salariés	45 %	41 %
500 et plus	55 %	59 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

10) En 2006 : Régime général de la Sécurité sociale (UCANSS), Centre d'étude et de recherche de l'industrie du béton (CERIB) et Laboratoire national d'essai (LNE), soit 164 708 salariés au total, en 2007 : La Poste, Mediapost et Réseau ferré de France (RFF), soit 304 304 salariés au total.

11) 13 entreprises concernées : CEA, Charbonnages, Economat des armées, Epamarne, IRSN, Onera, UGAP, Ubifrance, ports autonomes du Havre et de Bordeaux, Snfc et les deux centres techniques CERIB et CTIF.

Mais le niveau de salaire est encore plus déterminant.

	Sans PEE	Avec PEE	Moyenne
Salaire annuel moyen par tête (€)	26 885	35 283	32 192

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Hormis pour les EPA, qui sont hors du champ de l'épargne d'entreprise, le statut de l'entreprise semble sans influence.

Sur les 69 PEE existants, 48 résultent d'un accord entre partenaires sociaux. Les autres ont été créés à l'initiative de l'employeur.

II.4.2. Les résultats financiers

Une collecte globale en hausse

En 2006, 628 millions d'euros ont été déposés sur les plans d'épargne d'entreprise (2,93 % de la masse salariale), contre 460 millions d'euros (2,90 % de la masse salariale) en 2005.

Les sommes collectées augmentent de 37 % en raison des nouveaux entrants dans le dispositif, mais la part de la masse salariale reste stable, ce qui signifie que les entrants épargnent dans les mêmes proportions. Le dépôt moyen par titulaire d'un plan est en recul par rapport à l'année précédente (1 200 € contre 1 400 €), compte tenu sans doute du niveau des salaires de l'UCANSS.

En fait, sur une plus longue période, on constate que le montant moyen et la part de masse salariale qu'il représente sont en baisse continue. Les causes peuvent être diverses : fluctuation des enveloppes globales de l'intéressement et de la participation, abondement moindre prévu par les nouveaux accords, salaire moyen moins élevé des nouveaux entrants.

Collecte (PEE et PERCO)

	Montant moyen épargné par titulaire d'un compte	% de la masse salariale
2000	1 885 €	nc
2001	1 717 €	nc
2002	1 546 €	3,25 %
2003	1 750 €	3,60 %
2004	1 741 €	3,30 %
2005	1 400 €	2,90 %
2006	1 200 €	2,93 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

La participation financière encourage avant tout l'investissement

Les sommes collectées par les plans d'épargne d'entreprise peuvent provenir de l'intéressement, de la participation, de versements volontaires et de l'abondement de l'entreprise⁽¹²⁾ et se répartissent ainsi.

Source des versements 2006

	%
participation	6
intéressement	19
versements volontaires	37
abondement par l'entreprise	39

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

L'abondement et les versements volontaires (près de 40 % chacun) constituent la source la plus importante de l'épargne salariale, ce qui confirme bien l'indépendance des trois dispositifs entre eux. L'intéressement ne représente que 19 % des sommes collectées et l'apport de la participation est mineur, compte tenu de sa diffusion restreinte dans le secteur public.

Les PEE collectent 59,1 % des sommes versées au titre de la participation financière : en 2006, les salariés ont versé un tiers des sommes

12) Les entreprises peuvent favoriser l'épargne de leurs salariés en y apportant un complément appelé "abondement" pouvant aller jusqu'à 300 % de la contribution de l'épargnant. Seules sont abondées les sommes délibérément déposées par les salariés (l'intéressement et les versements volontaires). Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pour une durée de cinq ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi, peuvent être placés sur le PEE mais ne donnent lieu à aucun abondement.

qu'ils ont perçues au titre de l'intéressement⁽¹³⁾, 74 % de celles perçues au titre de la participation⁽¹⁴⁾ et l'abondement est bien sûr resté investi. Il en résulte que 41 % seulement de l'enveloppe globale perçue au titre de la participation financière dans le secteur public est consacrée à la consommation.

Si l'on y inclut les versements volontaires, il apparaît que les salariés ont investi l'équivalent de 92,4 % de la participation financière qui leur a été versée : moins de 10 % est consacré à la consommation.

Les trois mécanismes, tels qu'ils s'articulent, favorisent bien plus l'épargne que la consommation : la participation est nécessairement bloquée pendant cinq ans, l'intéressement est exonéré d'impôts lorsqu'il est placé sur un PEE et l'abondement, outre qu'il est un investissement, encourage à investir le produit de l'intéressement ou des versements volontaires.

2006	produit (k€)	investi (k€)	soit
Intéressement	401 281	118 339*	29,5 %
Participation	48 481	48 481**	100 %
Abondement par l'entreprise	242 827	242 827*	100 %
Sous total	692 589	409 647	59,1 %
versements volontaires		230 464 *	
Total	692 589	640 111	92,4 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

* sur le PEE

** sur le PEE et autres placements

Une épargne d'autant plus abondante que le salaire est élevé

Près de la moitié des titulaires de comptes (48 %) a effectué un versement en 2006. Ce versement est très variable – en part de la masse salariale, il peut aller de 0,2 % à France 2 jusqu'à 23 % à la Française des jeux – mais ce sont encore une fois les salariés les mieux payés qui épargnent la plus forte part de leur salaire, parce qu'ils ont aussi de la participation et/ou un abondement élevé. Pour le salarié, l'intérêt principal de cette épargne réside dans l'avantage fiscal qui est d'autant plus important que le revenu est élevé.

13) L'intéressement est exonéré de l'impôt sur le revenu, lorsqu'il est placé sur un plan d'épargne d'entreprise.

14) Les 26 % restants ont été investis sur d'autres supports.

	Part de masse salariale épargnée en 2006	Salaire moyen par tête (€)
Banque de France	8 %	40 557
ADP	13 %	42 979
EDF	8 %	43 951
Epamarne	5 %	46 300
Française des jeux	23 %	44 735
France télévision publicité	6 %	50 052
Port autonome de Paris	6 %	43 636
<i>Rappel : moyenne secteur public</i>	<i>2,9 %</i>	<i>32 192</i>

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

L'épargne salariale totale dans les entreprises publiques atteignait 7 489 millions d'euros au 31 décembre 2006 (35 % de la masse salariale 2006).

Lorsque les salariés bénéficient à la fois de l'intéressement, de la participation et d'un abondement avantageux, le PEE recueille une épargne importante : une année de salaire à la Banque de France, deux à la Française des Jeux, 80 % du salaire annuel à EDF.

L'avoir moyen par titulaire de compte est de 14 320 €.

Tous les salariés couverts par un PEE ne bénéficient pas de l'abondement

Sur 69 entreprises couvertes par un PEE, 38, soit un peu plus de la moitié, prévoient un abondement. Elles emploient 433 651 personnes (69 % des salariés bénéficiant d'un PEE). Ainsi, trois salariés sur dix ne perçoivent pas d'abondement au titre du PEE en place dans leur entreprise. L'aide de l'entreprise se limite alors à la prise en charge des frais de gestion des comptes. Le taux d'abondement est par ailleurs très variable d'un PEE à l'autre.

Rapporté à l'ensemble du secteur public, 43 % des salariés ont accès à un plan d'épargne prévoyant un abondement.

243 millions d'euros ont été versés au titre de l'abondement en 2006, soit 1,6 % de la masse salariale des entreprises concernées. L'abondement moyen des entreprises est de 70 centimes pour un euro versé. Il s'est élevé à 1 048 € en moyenne par bénéficiaire⁽¹⁵⁾.

15) *Produit de l'abondement / nombre de bénéficiaires.*

Le PERCO : un nouveau support qui couvre déjà près de 30 % de l'effectif du secteur public⁽¹⁶⁾

Le PERCO, plan d'épargne longue créé par la loi de finances de 2004, connaît une forte montée en puissance : cinq entreprises en ont créé un dès 2005⁽¹⁷⁾, une en 2006 et deux en 2007, ce qui porte à 294 349 les salariés couverts (29 % de l'effectif concerné) au 31 décembre 2007.

Le PERCO étant nécessairement complémentaire du PEE, toutes ces entreprises bénéficient déjà d'un plan d'épargne d'entreprise.

Au 31 décembre 2006, sur 2 425 salariés couverts, 684, soit 28 % d'entre eux avaient ouvert un compte. Les placements restent modestes : 1,033 millions d'euros dans le courant de l'année, abondamment compris. Les résultats de 2007 devraient connaître une expansion significative.

Dans l'ensemble de l'économie

Dans l'ensemble de l'économie, 35 % des salariés du secteur marchand non agricole a accès à un plan d'épargne en entreprise et 23 % ont effectivement épargné dans l'année. Comme dans le secteur public, les entreprises où les salariés effectuent des versements sont celles où le salaire moyen est le plus élevé (44 % d'entre elles versent un salaire moyen supérieur au septième décile).

8,5 milliards d'euros ont été versés sur les PEE en 2005. La principale source d'alimentation des plans est la participation (37 %), contrairement au secteur public, puis l'intéressement (25 %), les versements volontaires (22 %) et l'abondement (16 %). La somme moyenne versée par épargnant est de 2 313 €, soit 2,15 % de la masse salariale. Ce mode d'épargne est en progression constante (6,5 milliards en 2002, 7,4 milliards en 2003, 7,7 milliards en 2004). L'épargne totale sur l'ensemble des comptes avoisine les 100 milliards d'euros.

L'abondement moyen par les entreprises est de 33 % des sommes versées sur les plans d'épargne. Il s'élève à 575 € par bénéficiaire et représente 1,8 % de la masse salariale.

¹⁶⁾ Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) s'est définitivement substitué au plan d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR, créé par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), depuis le 22 août 2006. Ce mécanisme ne peut être mis en place que si les salariés bénéficient déjà d'un PEE.

¹⁷⁾ en 2005 : ANDRA, ATMB, Ports autonomes de Paris, SIG et SNI, soit 2 273 salariés au total en 2006 : Port autonome de la Guadeloupe, soit 152 salariés en 2007 : Adoma et La Poste, soit 291 924 salariés.

En 2004, comme en 2005 et en 2006, 80 % des sommes versées ont été affectées à des PEE⁽¹⁸⁾. C'est plus que dans le secteur public (59,1 %), où l'apport de la participation est très faible.

Ainsi, les salariés du public ont deux fois plus souvent accès à un PEE (62 % contre 30 %) que ceux de l'ensemble de l'économie, la moitié est titulaire d'un compte (contre un quart dans l'ensemble des entreprises), mais les sommes versées sont inférieures de 48 %.

Plans d'épargne

	Couverture	Titulaires d'un compte	Versement moyen
Ensemble de l'économie	35 %	24 %	2 313 €
Secteur public	62 %	52 %	1 200 €

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

En ce qui concerne l'abondement, il est deux fois plus avantageux dans les entreprises du secteur public et son montant moyen par bénéficiaire y est le double de celui octroyé dans l'ensemble de l'économie. L'abondement constitue la principale source d'alimentation des comptes dans le secteur public.

Abondement

	Montant moyen par bénéficiaire	Pour 1 € versé
Ensemble de l'économie	575 €	33 centimes
Secteur public	1 048 €	70 centimes

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

Taux de couverture de l'ensemble des dispositifs

	Intéressement	Participation	PEE	PERCO	Au moins un dispositif
Ensemble de l'économie	34 %	43 %	35 %	4 %	54 %
Secteur public	45 %	7 %	62 %	30 %	64 %

Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi - Contrôle général économique et financier

18) Enquête 2006 de l'Association française de la gestion financière (AGF), communiquée le 11 avril 2007.

Entreprises soumises au contrôle salarial de la CIASSP (87 entreprises)

Agriculture
Agence unique de paiement (AUP)
Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA)
Institut national des appellations d'origine (INAO)
Office national interprofessionnel de l'élevage et de ses productions (ONIEP)
Office national interprofessionnel des grandes cultures (ONIGC)
Viniflor (Office national interprofessionnel des fruits, des légumes des vins et de l'horticulture)
Aménagement du territoire
Adoma (ex Sonacotra)
Agence foncière et technique de la région parisienne (AFTRP)
Épamarne (établissement public d'aménagement de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée)
Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes (SEMCA)
Audiovisuel
Arte France
France TV
France 2
France 3
France 5
FTV Distribution
FTV Publicité
FTV SA
Institut national de l'audiovisuel (INA)
Radio-France
Radio-France international (RFI)
Réseau France outre-mer
Banque
Agence française de développement (AFD)
Banque de France (BF)
Oséo financement (ex BDPME)

Culture
Cité de l'architecture et du patrimoine (CAPA)
Cité de la musique (CDLM)
Cité des sciences et de l'industrie (CSI)
Établissement public du Parc de la grande halle de La Villette (EPPGHV)
Réunion des musées nationaux (RMN)
Théâtre nationaux (Chailot – Comédie française – La colline – Odéon – Opéra de Paris)
Défense
DCN
Économat des armées (EDA)
Nexter
Divers
Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV)
Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT)
Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
Groupe des écoles des télécommunications (GET)
La Française des jeux
La Poste
Ubifrance
Union des groupements d'achats publics (UGAP)
Énergie - Mines
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME)
Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM)
Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA)
Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG)
Charbonnages de France (CDF)
Commissariat à l'énergie atomique (CEA)
Électricité de France (EDF)
Gaz de France (GDF)
Institut français du pétrole (IFP)
Mines de potasse d'Alsace (MPA)

Recherche
Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM)
Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB)
Centre national d'études spatiales (CNES)
Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD)
Ifremer-Genavir
Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)
Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)
Laboratoire national d'essais (LNE)
Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA)
Oséo Innovation
Santé et affaires sociales
Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)
Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)
Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)
Établissement français du sang (EFS)
Mutualité sociale agricole (MSA)
Régime social des indépendants (RSI)
Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS)
Transports
Société du tunnel routier sous le Mont-Blanc/Société française du tunnel routier de Fréjus (ATMB)
Ports autonomes (Bordeaux – Guadeloupe – La Rochelle – Nantes-Saint-Nazaire – Paris – Rouen – Strasbourg)
Régie autonome des transports parisiens (RATP)
Réseau ferré de France (RFF)
Société nationale des chemins de fer français (SNCF)
Voies navigables de France (VNF)

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 2005 (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.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.

ANNEXE N° 1

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE

ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1-1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 1-2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2006 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 1-3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2007**

**ANNEXE 1-4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2007**

**ANNEXE 1-5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2007**

ANNEXE 1.1 • 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 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007. Suite à la publication du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 modifiant l'article R. 132-1 du Code du travail (ancien) devenu D. 2231-2 à D. 2231-7 du Code du travail (nouveau), 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 1^{er} juin 2006. Les accords signés en 2007 et portés à la connaissance de la DGT avant le 31 mars 2008 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

<http://www.journal-officiel.gouv.fr>

rubrique BO convention collective

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

E étendu

ANNEXE 1.2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2006 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire	Définitif	Provisoire	Définitif
Textes nationaux	55	54	687	750	742	804
Accords interprofessionnels	8	8	32	33	40	41
Accords professionnels	37	37	48	62	85	99
Conventions collectives	10	10	607	655	617	665
Textes régionaux	5	5	248	256	253	261
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0	0
Accords professionnels	2	2	1	2	3	4
Conventions collectives	3	3	247	254	250	257
Textes départementaux/locaux	10	12	137	154	147	166
Accords interprofessionnels	5	6	1	1	6	7
Accords professionnels	2	3	1	1	3	4
Conventions collectives	3	3	135	152	138	155
TOTAL	70	71	1 072	1 160	1 142	1 231

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – DGT (BDCC)
(1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le bilan 2006.

ANNEXE 1.3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2007

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension
IDCC/TEXTES NATIONAUX			
2706 Administrateurs mandataires judiciaires	20/12/2007		
2666 Architecture, urbanisme, environnement conseils	24/05/2007	Brochure 3348	27/02/2008
2697 Personnels des structures associatives cynégétiques Remplace : Personnels des structures associatives cynégétiques (du 30/06/2005 – IDCC 2507)	13/12/2007	B.O. Heb 2008/7	
2691 Enseignement privé hors contrat Remplace : Enseignement privé hors contrat ARTT (Accord professionnel du 03/04/2001)	27/11/2007		
2683 Portage de presse	26/06/2007	B.O. Heb 2007/51	
IDCC/TEXTES RÉGIONAUX			
2707 Bâtiment ETAM Ile-de-France Remplace : Bâtiment ETAM Région parisienne (du 12/04/1960 – IDCC 1841)	19/11/2007		
2658 Guides et accompagnateurs milieu amazonien	12/05/2007	Brochure 3347	25/02/2008
IDCC/TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
2704 Personnels des banques de la Guadeloupe, de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy	19/12/2007		
2701 Personnels des banques de la Guyane	18/12/2007		
2702 Personnels des banques de la Martinique	17/12/2007		
2667 Bâtiment ouvriers Drôme Ardèche Remplace : Bâtiment ouvriers Drôme Ardèche (du 22/06/1955 – IDCC 127)	07/02/2007		21/12/2007

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

ANNEXE 1.4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2007

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI Risques professionnels prévention tarification	12/03/2007	B.O. Heb 2007/23	
AP Aéroports garanties personnels mise à disposition	28/09/2007	B.O. Heb 2007/52	
AP Avocats cabinets stagiaires	19/01/2007	B.O. Heb 2007/8 Brochure 3078	10/10/2007
AP** Caisse d'épargne <i>CNETI et projet Performance SI</i>	09/05/2007	B.O. Heb 2007/26	
AP** Caisse d'épargne <i>égalité professionnelle</i>	23/11/2007	B.O. Heb 2008/3	
AP** Caisse d'épargne <i>Intranet et messagerie</i>	15/02/2007	B.O. Heb 2007/12	
AP Caisse d'épargne <i>NAO 2007</i>	06/12/2007	B.O. Heb 2008/7	
AP** Caisse d'épargne <i>égalité professionnelle critères pertinents</i>	23/11/2007	B.O. Heb 2008/3	
AP Chantiers d'insertion <i>Champ d'application</i>	27/04/2007	B.O. Heb 2007/34	10/12/2007
AP** Chantiers insertion <i>santé au travail (ISCT)</i>	12/09/2007	B.O. Heb 2008/8	
AP Commissaires priseurs salaires	10/01/2007	B.O. Heb 2007/9 Brochure 3222	03/05/2007
AP Électriques et gazières <i>commissions cadres</i>	09/10/2007	B.O. Heb 2007/46	
AP Électriques et gazières industries <i>commissions secondaires</i>	09/10/2007	B.O. Heb 2007/46	
AP* Électriques et gazières industries <i>accompagnement</i>	06/04/2007	B.O. Heb 2007/22	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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

Note : Les textes conventionnels sont disponibles sur www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective et/ou sur www.legifrance.gouv.fr

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Électriques et gazières industries <i>avancements</i>	13/12/2007	B.O. Heb 2008/8	
AP Électriques et gazières industries <i>dates élections</i>	27/04/2007	B.O. Heb 2007/27	
AP Électriques et gazières industries <i>travail de nuit</i>	05/07/2007	B.O. Heb 2007/37	
AP* Électriques et gazières <i>représentants personnel</i>	25/01/2007	B.O. Heb 2007/8	
AP Enseignement privé sous contrat <i>équivalences nuit</i> <i>Remplace : Enseignement privé sous contrat</i> <i>équivalences Nuit (du 28/08/2006)</i>	31/01/2007	B.O. Heb 2007/11 Brochure 3320	27/03/2007
AP Hôtellerie restauration <i>formation professionnelle</i> <i>Remplace : Hôtel industrie apprentissage</i> <i>(du 14/12/1994)</i> <i>Remplace : Hôtel industrie formation professionnelle</i> <i>(du 22/05/1985)</i>	28/03/2007	B.O. Heb 2007/17 Brochure 3292	05/11/2007
AP Industries alimentaires reconnaissance des CQP	20/06/2007	B.O. Heb 2007/43 Brochure 3294	19/02/2008
AP Mandataires judiciaires <i>formation professionnelle</i>	28/09/2007	B.O. Heb 2008/2	
AP Maroquinerie industries salaires 2007	16/10/2007	B.O. Heb 2007/46 Brochure 3157	26/12/2007
AP Médecins généralistes miniers	01/08/2007	B.O. Heb 2007/37	
AP Métallurgie égalité professionnelle	19/06/2007	B.O. Heb 2007/30 Brochure 3109	26/02/2008
AP Offices publics habitat <i>formation professionnelle</i> <i>Remplace : HLM OPAC formation professionnelle</i> <i>(du 15/02/2006)</i>	21/11/2007	B.O. Heb 2008/	
AP Papeterie fournitures formation professionnelle	20/04/2007	B.O. Heb 2007/26 Brochure 3252	10/12/2007

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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 Presse journalistes reporters photographes revenus	10/05/2007	B.O. Heb 2007/30	
AP Production cinématographique	03/07/2007	B.O. Heb 2007/39	26/11/2007
AP Production cinématographique CHSCT	17/12/2007	B.O. Heb 2008/5	06/03/2008
AP Radiodiffusion CDD d'usage accord d'étape	29/11/2007	B.O. Heb 2008/6 Brochure 3285	
AP Services à la personne champ d'application	12/10/2007	B.O. Heb 2007/46	
AP Spectacle intermittents formation professionnelle <i>Remplace : Spectacle intermittents DIF (du 20/01/2006)</i> <i>Remplace : Spectacle intermittents formation professionnelle (du 29/09/2004)</i>	06/07/2007	B.O. Heb 2007/43	21/02/2008
AP* Spectacle vivant congés payés 2007-2008	30/03/2007	B.O. Heb 2007/18 Brochure 3277	
AP Transport ferroviaire Champ d'application	06/06/2007	B.O. Heb 2007/27	
AP Transport ferroviaire négociation paritaire	06/06/2007	B.O. Heb 2007/27	
AP Travail temporaire non discrimination égalité	06/07/2007	B.O. Heb 2007/49 Brochure 3212	22/02/2008
AP Travail temporaire non discrimination égalité	16/03/2007	B.O. Heb 2007/23 Brochure 3212	12/12/2007
TEXTES RÉGIONAUX			
AI Plan de campagne ouverture dominicale PACA	24/01/2007	B.O. Heb 2007/41	
AP Jeux Vidéo Ile-de-France commission paritaire	15/02/2007	B.O. Heb 2007/16	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
AI** Commission paritaire interprofessionnelle Hautes-Alpes	05/09/2007	B.O. Heb 2007/52	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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)			
AI Indemnisation chômage partiel en Martinique	16/02/2007	B.O. Heb 2007/22	03/10/2007
AI Plan épargne interentreprise Val-d'Oise	22/01/2007	B.O. Heb 2007/16	
AP BTP Alpes-Maritimes accord de substitution	31/01/2007	B.O. Heb 2007/14	
AP Hôtellerie restauration Corse commission paritaire	11/07/2007	B.O. Heb 2007/43	
AP** Commerces non alimentaires Saint-Malo dimanche	26/12/2007	B.O. Heb 2008/8	

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité – 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 1.5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2007

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
AINE Retraite-non cadres accord du 08/12/1961-ARRCO <i>modification de la délibération 11b</i> <i>n° 100 - cumul emploi retraite</i> <i>n° 99 - annexe c</i> <i>délibération 22 b</i> <i>modification des délibérations</i> <i>n° 101 cotisations sur les sommes isolées</i> <i>n° 102 modification d'articles</i> <i>cotisations pour l'exercice 2008</i>	<i>20/03/2007</i> <i>20/03/2007</i> <i>20/03/2007</i> <i>05/06/2007</i> <i>19/10/2007</i> <i>19/10/2007</i> <i>19/10/2007</i> <i>04/12/2007</i>	B.O bis 1988/11	<i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2008/8</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2008/8</i> <i>BOH 2008/8</i>
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>a-247 - cumul emploi retraite</i> <i>modification de la délibération d25</i> <i>a-248 - modification d'articles</i> <i>modification des délibérations d21, d25 et d44</i> <i>a-249 modification article 2 annexe III</i> <i>cotisations pour l'exercice 2008</i>	<i>20/03/2007</i> <i>05/06/2007</i> <i>19/10/2007</i> <i>19/10/2007</i> <i>04/12/2007</i> <i>04/12/2007</i>		<i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2008/8</i> <i>BOH 2008/8</i>
AINE Professions libérales épargne salariale <i>n° 3 actualisation de l'accord</i>	<i>16/07/2007</i>		<i>BOH 2007/41</i>
AIN** Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008 <i>annexe VIII - ouvriers et techniciens</i> <i>annexe X - artistes du spectacle</i>	<i>02/03/2007</i> <i>02/03/2007</i>		
AIN Chômage partiel retraite complémentaire <i>reconduction de l'accord au 01/01/2007</i>	<i>02/01/2007</i>		
CCNE Pétrole industrie (1388) <i>santé au travail</i>	<i>18/01/2007</i>	3001	<i>BOH 2007/12</i>
CCNE Bâtiment ETAM (2609) <i>salaires au 01/01/2008 Haute-Normandie</i> <i>appointements à compter du 01/01/2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires appointements minimaux au 01/10/2007 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires au 01/10/2007 Picardie</i> <i>salaires 2008 Seine-et-Marne</i> <i>salaires au 01/02/2008 Limousin</i> <i>salaires minimaux Poitou-Charentes</i> <i>salaires minimaux au 01/02/2008 Aquitaine</i> <i>salaires 2008 Nord - Pas-de-Calais</i>	<i>05/07/2007</i> <i>06/07/2007</i> <i>16/07/2007</i> <i>08/10/2007</i> <i>27/11/2007</i> <i>06/12/2007</i> <i>13/12/2007</i> <i>13/12/2007</i> <i>17/12/2007</i>	3002	<i>BOH 2007/41</i> <i>BOH 2007/34</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/48</i> <i>BOH 2008/7</i> <i>BOH 2008/9</i> <i>BOH 2008/9</i> <i>BOH 2008/11</i> <i>BOH 2008/7</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Note : Les textes conventionnels sont disponibles sur www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bâtiment ETAM (2609) <i>n° 1 classification</i> <i>n° 2 modification des articles 2.4 et 4.2.9</i>	26/09/2007 26/09/2007	3002	BOH 2007/49 BOH 2007/49
CCNE Travaux publics ouvriers (1702) <i>indemnités petits déplacements au 01/01/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires minima au 01/01/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>indemnités petits déplacements Lorraine</i> <i>salaires minima 2007 et indemnités de sujétion Bourgogne</i> <i>indemnités petits déplacements Ain</i> <i>n° 1 à l'accord du 7 décembre 2006 (IPD) Franche-Comté</i> <i>indemnités petits déplacements 2007 Poitou-Charentes</i> <i>indemnités de petits déplacements 2008 Ile-de-France</i> <i>salaires minima pour l'année 2008 Ile-de-France</i> <i>indemnités petits déplacements Provence-Alpes-Côte d'Azur</i> <i>salaires minima annuels pour 2008 Provence-Alpes-Côte d'Azur</i> <i>indemnités petits déplacements 2008 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires pour l'année 2008 Midi-Pyrénées</i> <i>indemnités petits déplacements pour 2008 Centre</i> <i>salaires minima au 01/01/2008 Centre</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/01/2008 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>salaires pour l'année 2008 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>indemnités petits déplacements 2008 Aquitaine</i> <i>salaires 2008 Aquitaine</i> <i>salaires 2008 Franche-Comté</i> <i>salaires 2008 Poitou-Charentes</i> <i>salaires pour l'année 2008 Pays-de-la Loire</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/01/2008 Limousin</i> <i>indemnités petits déplacements Champagne Ardenne</i> <i>salaires minima au 01/01/2008 Champagne Ardenne</i> <i>salaires minima au 01/01/2008 Limousin</i> <i>salaires pour l'année 2008 Rhône-Alpes</i>	09/01/2007 09/01/2007 10/01/2007 07/02/2007 22/02/2007 31/05/2007 31/10/2007 09/11/2007 09/11/2007 26/11/2007 26/11/2007 04/12/2007 04/12/2007 05/12/2007 05/12/2007 07/12/2007 07/12/2007 10/12/2007 10/12/2007 12/12/2007 17/12/2007 18/12/2007 19/12/2007 19/12/2007 19/12/2007 19/12/2007 19/12/2007	3005	BOH 2007/25 BOH 2007/25 BOH 2007/21 BOH 2007/14 BOH 2007/19 BOH 2007/26 BOH 2007/48 BOH 2008/1 BOH 2008/1 BOH 2007/51 BOH 2007/51 BOH 2008/4 BOH 2008/4 BOH 2008/10 BOH 2008/10 BOH 2008/6 BOH 2008/6 BOH 2008/7 BOH 2008/7 BOH 2008/7 BOH 2008/7 BOH 2008/4 BOH 2008/5 BOH 2008/10 BOH 2008/10 BOH 2008/10 BOH 2008/5 BOH 2008/10
CCNE TRAVAUX PUBLICS ETAM (2614) <i>indemnités petits déplacements 2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires minima mensuels pour 2008 Ile-de-France</i> <i>indemnités petits déplacements PACA</i> <i>salaires minima pour 2008 PACA</i> <i>indemnités petits déplacements 2008 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires pour 2008 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires minima pour l'année 2008 Centre</i> <i>indemnités petits déplacements (non sédentaires) Nord – Pas-de-Calais</i> <i>salaires (barèmes minima) pour l'année 2008 Nord – Pas-de-Calais</i> <i>salaires 2008 Aquitaine</i> <i>salaires 2008 Franche-Comté</i>	31/10/2007 09/11/2007 26/11/2007 26/11/2007 04/12/2007 04/12/2007 05/12/2007 07/12/2007 07/12/2007 10/12/2007 12/12/2007	3005-III	BOH 2007/48 BOH 2008/1 BOH 2007/51 BOH 2007/51 BOH 2008/4 BOH 2008/4 BOH 2008/10 BOH 2008/6 BOH 2008/6 BOH 2008/7 BOH 2008/7

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
<i>salaires minima pour 2008 Poitou-Charentes</i>	17/12/2007		BOH 2008/7
<i>salaires pour l'année 2008 Pays-de-la Loire</i>	18/12/2007		BOH 2008/4
<i>indemnités petits déplacements Champagne-Ardenne</i>	19/12/2007		BOH 2008/10
<i>salaires minima au 01/01/2008 Champagne-Ardenne</i>	19/12/2007		BOH 2008/10
<i>salaires minima au 01/01/2008</i>	19/12/2007		BOH 2008/5
<i>salaires minima pour 2008 Rhône-Alpes</i>	19/12/2007		BOH 2008/10
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>n° 49 - modification des articles 5, 10 et 36</i>	08/01/2007	3007	BOH 2007/16
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978) <i>n° 1 à l'accord CPNEFP du 25/09/1997</i> <i>salaires minima</i>	30/09/2007 12/12/2007	3010	BOH 2007/46 BOH 2008/5
CCNE Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336) <i>n° 14 révision classification</i> <i>n° 15 mise en application de l'avenant n° 14</i> <i>n° 16 intégration de certains salariés</i> <i>n° 17 révision fond d'aide au paritarisme</i> <i>n° 18 révision de la classification</i> <i>n° 19 mise en œuvre des avenants 14 et 18</i>	30/03/2007 30/03/2007 30/03/2007 04/07/2007 17/07/2007 12/12/2007	3014	BOH 2007/18 BOH 2007/18 BOH 2007/18 BOH 2007/34 BOH 2007/34 BOH 2008/9
CCNE Cordonnerie (1561) <i>n° 20 salaires 2007</i> <i>n° 21 salaires au 01/07/2007</i>	23/01/2007 18/07/2007	3015	BOH 2007/17 BOH 2007/43
CCNE Bureaux d'études techniques (1486) <i>n° 33 valeur du point ingénieurs et cadres 2007</i> <i>n° 34 classification et salaires ETAM 2007-2008</i> <i>portage salarial</i> <i>élections prud'homales du 03/12/2008</i>	15/06/2007 15/06/2007 15/11/2007 20/12/2007	3018	BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2008/1 BOH 2008/10
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>désignation de l'OPCA</i> <i>formation professionnelle</i>	05/04/2007 05/04/2007	3020	BOH 2007/20 BOH 2007/20
CCNE Aéronautique installation entretien réparation (1412) <i>n° 41 salaires au 01/07/2007 et primes</i>	04/07/2007	3023	BOH 2007/47
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>salaires (appointements minimaux) pour 2008</i>	13/12/2007	3025	BOH 2008/3
CCNE Reprographie (706) <i>à l'accord ARTT (heures supplémentaires)</i> <i>classification des ouvriers</i>	03/04/2007 12/09/2007	3027	BOH 2007/22 BOH 2007/43
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>salaires minima 2007 Cognac</i>	12/06/2007	3029	BOH 2007/34

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>annexe 1 à l'accord formation prof. du 12/05/05</i> <i>n° 11 salaires (écarts hiérarchiques)</i>	18/12/2007 18/12/2007	3029	BOH 2008/5 BOH 2008/5
CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (2567) <i>n° 1 salaires</i> <i>n° 2 salaires</i>	16/02/2007 12/12/2007	3030	BOH 2007/16 BOH 2008/4
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897) <i>indemnisation frais de déplacement et repas</i> <i>salaires au 01/01/2008</i>	02/10/2007 21/12/2007	3031	BOH 2008/2 BOH 2008/10
CCNE Automobile services (1090) <i>travail du dimanche 2007 Rennes</i> <i>n° 1 à l'accord travail du dimanche 2007 Rennes</i> <i>n° 49 temps de déplacement professionnel</i> <i>n° 1 - accord professionnalisation du 30/06/2004</i> <i>actualisation du RNQSA et du RNC</i> <i>n° 1 à l'accord épargne salariale inter auto plan</i> <i>n° 3 au règlement inter auto plan</i> <i>n° 50 salaires minima</i> <i>n° 1 à l'accord du 27/06/2000</i> <i>formation professionnelle des jeunes</i>	16/01/2007 13/09/2007 13/02/2007 12/04/2007 15/05/2007 14/06/2007 14/06/2007 03/07/2007 25/09/2007 27/11/2007	3034	BOH 2007/15 BOH 2007/45 BOH 2007/16 BOH 2007/24 BOH 2007/27 BOH 2007/37 BOH 2007/38 BOH 2007/32 BOH 2007/46 BOH 2008/10
CCNE Huissiers de justice (1921) <i>n° 28 retraite complémentaire</i> <i>régime CARCO et grille des salaires</i>	23/04/2007 23/04/2007	3037	BOH 2007/23 BOH 2007/23
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>salaires minima au 01/11/2007 broserie</i>	31/10/2007	3041	BOH 2007/50
CCNE Thermiques équipements OETAM (998) <i>primes et indemnités conventionnelles</i> <i>salaires minimum mensuel garanti au 01/07/2007</i> <i>mise en place de CQP</i>	04/07/2007 04/07/2007 06/07/2007	3042	BOH 2007/32 BOH 2007/34 BOH 2007/33
CCNE Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>mise en place de CQP</i>	06/07/2007	3042	BOH 2007/33
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>salaires minima au 01/09/2007</i>	14/09/2007	3049	BOH 2007/47
CCNE Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>salaires minimaux au 01/10/2007</i>	03/07/2007	3050	BOH 2007/48

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>n° 1 à l'accord prévoyance du 26/01/2005</i> <i>salaires minimaux et prime au 01/07/2007</i> <i>classifications professionnelles</i>	<i>01/02/2007</i> <i>12/07/2007</i> <i>17/12/2007</i>	3051	<i>BOH 2007/14</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>gratification des étudiants stagiaires</i> <i>tarifs aides et remplacements</i> <i>salaires à compter du 01/07/2007</i> <i>certificats qualification professionnelle</i>	<i>17/01/2007</i> <i>17/01/2007</i> <i>11/07/2007</i> <i>19/09/2007</i>	3052	<i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/35</i> <i>BOH 2007/44</i>
CCNE Ameublement négoce (1880) <i>modification article 38 de la CC (congés)</i>	<i>14/03/2007</i>	3056	<i>BOH 2007/21</i>
CCNE Cuirs et peaux industrie (207) <i>55 s salaires au 01/07/2007</i>	<i>04/07/2007</i>	3058	<i>BOH 2007/33</i>
CCNE Meunerie (1930) <i>n° 24 salaires minima</i> <i>sur le régime de prévoyance</i> <i>n° 25 salaires minima</i> <i>n° 26 contingent heures supplémentaires</i>	<i>05/01/2007</i> <i>30/06/2007</i> <i>27/12/2007</i> <i>27/12/2007</i>	3060	<i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2008/7</i> <i>BOH 2008/8</i>
CCNE Architecture entreprises (2332) <i>valeur du point 2007 Bourgogne</i> <i>valeur du point 2007 Pays-de-la-Loire</i> <i>valeur du point 2007 Centre</i> <i>valeur du point 2007 Basse-Normandie</i> <i>salaires 2007 (valeur du point) Languedoc-Roussillon</i> <i>valeur du point 2007 Corse</i> <i>régime de mutuelle complémentaire</i> <i>salaires (valeur du point 2008) Midi-Pyrénées</i> <i>salaires (valeur du point 2008) Nord - Pas-de-Calais</i> <i>salaires 2008 Bourgogne</i> <i>salaires (valeur du point 2008) Lorraine</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Franche-Comté</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Auvergne</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Picardie</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Bretagne</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Centre</i> <i>salaires 2008 (valeur du point) Ile-de-France</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/01/2008 Champagne-Ardenne</i> <i>salaires 2008 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires (valeur du point) 2008 Alsace</i> <i>salaires (valeur du point) 2008 Limousin</i> <i>salaires (valeur du point 2008) Corse</i>	<i>15/01/2007</i> <i>23/01/2007</i> <i>25/01/2007</i> <i>25/01/2007</i> <i>29/03/2007</i> <i>29/03/2007</i> <i>05/07/2007</i> <i>19/09/2007</i> <i>01/10/2007</i> <i>22/10/2007</i> <i>22/10/2007</i> <i>24/10/2007</i> <i>29/10/2007</i> <i>31/10/2007</i> <i>06/11/2007</i> <i>07/11/2007</i> <i>08/11/2007</i> <i>08/11/2007</i> <i>03/12/2007</i> <i>18/12/2007</i> <i>19/12/2007</i> <i>20/12/2007</i>	3062	<i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2007/19</i> <i>BOH 2007/13</i> <i>BOH 2007/13</i> <i>BOH 2007/18</i> <i>BOH 2007/19</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/46</i> <i>BOH 2007/46</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2007/46</i> <i>BOH 2007/49</i> <i>BOH 2007/49</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2007/52</i> <i>BOH 2007/52</i> <i>BOH 2008/9</i> <i>BOH 2007/52</i> <i>BOH 2008/7</i> <i>BOH 2008/7</i> <i>BOH 2008/7</i> <i>BOH 2008/10</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>régime prévoyance (modification accord du 03/12/1992)</i> <i>salaires (rémunération minimales hiérarchiques)</i> <i>égalité professionnelle hommes femmes</i> <i>modifications diverses de la CC et avenants</i>	01/03/2007 03/04/2007 16/10/2007 16/10/2007	3063	BOH 2007/22 BOH 2007/21 BOH 2008/5 BOH 2008/5
CCNE Chaux industrie cadres (1119) <i>salaires au 01/03/2007 et 01/07/2007</i> <i>création d'une CPNEFP</i>	22/03/2007 04/10/2007	3064	BOH 2007/26 BOH 2008/5
CCNE Chaux industrie ET DAM (1178) <i>salaires au 01/03/2007 et 01/07/2007</i> <i>création d'une CPNEFP</i>	22/03/2007 04/10/2007	3064	BOH 2007/26 BOH 2008/5
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177) <i>salaires au 01/03/2007 et 01/07/2007</i> <i>création d'une CPNEFP</i>	22/03/2007 04/10/2007	3064	BOH 2007/26 BOH 2008/5
CCNE Blanchisserie interrégionale (2002) <i>salaires minima au 01/01/2008</i>	26/11/2007	3074	BOH 2008/4
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>n° 34 salaires au 01/04/2007 et 01/09/2007</i> <i>n° 35 emploi et formation</i>	20/02/2007 25/09/2007	3076	BOH 2007/16 BOH 2007/49
CCNE Avocats salariés (1850) <i>mandat des représentants du personnel</i> <i>n° 9 salaires au 01/01/2008</i>	05/10/2007 30/11/2007	3078	BOH 2007/52 BOH 2008/1
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>n° 86 salaires minima au 01/01/2007</i> <i>n° 87 régime retraite CREPA</i> <i>durée du mandat des représentants du personnel</i> <i>n° 88 salaires minima au 01/01/2008</i> <i>n° 89 indemnité de fin carrière</i>	19/01/2007 22/06/2007 05/10/2007 30/11/2007 21/12/2007	3078	BOH 2007/8 BOH 2007/30 BOH 2007/52 BOH 2007/52 BOH 2008/9
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669) <i>appointements mensuels garantis</i> <i>égalité professionnelle hommes femmes</i>	23/02/2007 11/10/2007	3079	BOH 2007/15 BOH 2007/50
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>salaires au 01/01/2007 Alsace</i> <i>salaires minimaux au 01/02/2007 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>salaires à compter du 01/04/2007 Rhône-Alpes</i> <i>salaires minimaux au 01/06/2007 Basse-Normandie</i> <i>salaires au 01/09/2007 Aquitaine</i> <i>n° 27 salaires au 01/07/2007 Bourgogne</i>	01/01/2007 15/01/2007 23/03/2007 26/04/2007 05/07/2007 06/07/2007	3081	BOH 2007/5 BOH 2007/11 BOH 2007/17 BOH 2007/25 BOH 2007/31 BOH 2007/35

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
<i>n° 28 salaires au 01/08/2007 Languedoc-Roussillon</i>	25/07/2007		BOH 2007/36
<i>salaires à compter du 01/01/2008 Centre</i>	06/09/2007		BOH 2007/51
<i>n° 48 salaires au 01/10/2007 Lorraine</i>	12/09/2007		BOH 2007/49
<i>salaires minimaux au 01/01/2008 Poitou-Charentes</i>	21/09/2007		BOH 2007/45
<i>salaires minimaux au 01/01/2008 Limousin</i>	25/09/2007		BOH 2007/50
<i>salaires au 01/10/2007 Auvergne</i>	27/09/2007		BOH 2007/44
<i>salaires au 01/11/2007 Nord - Pas-de-Calais</i>	10/10/2007		BOH 2007/49
<i>salaires au 01/01/2008 Champagne-Ardenne</i>	15/10/2007		BOH 2008/2
<i>salaires minimaux au 01/12/2007 Picardie</i>	18/10/2007		BOH 2008/3
<i>salaires minimaux ouvriers (hors granit) Bretagne</i>	24/10/2007		BOH 2007/48
<i>salaires au 01/01/2008 Alsace</i>	30/10/2007		BOH 2008/7
<i>salaires à compter du 01/01/2008 Pays-de-la-Loire</i>	01/11/2007		BOH 2007/51
<i>n° 33 salaires au 01/12/2007 Provence – Alpes – Côte-d'Azur - Corse</i>	21/11/2007		BOH 2008/9
<i>salaires et indemnités ouvriers granit au 01/12/07 Bretagne</i>	06/12/2007		BOH 2008/3
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135)		3081	
<i>n° 36 salaires minimaux au 01/01/2008</i>	15/11/2007		BOH 2008/3
CCNE Carrières matériaux industrie CADRES (211)		3081	
<i>n° 38 salaires au 01/01/2008</i>	15/11/2007		BOH 2008/3
CCNE Optique lunetterie de détail (1431)		3084	
<i>n° 2 à l'accord cpnefp du 01/12/1998</i>	08/02/2007		BOH 2007/22
<i>modifications article 22 (retraite)</i>	24/05/2007		BOH 2007/30
<i>salaires minima</i>	20/09/2007		BOH 2007/46
CCNE Transports routiers (16)		3085	
<i>n° 3 à l'accord déménagement du 01/02/2003</i>	16/01/2007		BOH 2007/13
<i>n° 50 frais déplacements (annexe 1)</i>	16/02/2007		BOH 2007/16
<i>salaires (RAG et GRA) pour l'année 2007</i>	05/03/2007		BOH 2007/15
<i>frais professionnels (abattement supplémentaires)</i>	27/03/2007		BOH 2007/21
<i>n° 51 frais de déplacements (annexe 1)</i>	13/07/2007		BOH 2007/40
<i>n° 73 rémunérations annexe 4 au 01/07/2007</i>	13/07/2007		BOH 2007/41
<i>n° 81 rémunérations annexe 3 au 01/07/2007</i>	13/07/2007		BOH 2007/41
<i>n° 83 rémunérations annexe 2 au 01/07/2007</i>	13/07/2007		BOH 2007/41
<i>n° 97 rémunérations annexe 1 au 01/07/2007</i>	13/07/2007		BOH 2007/41
<i>n° 4 rémunérations déménagement 2007</i>	24/07/2007		BOH 2007/41
<i>n° 1 à l'accord du 27/03/2007</i>	17/10/2007		BOH 2007/48
<i>n° 52 frais de déplacements 2008 (annexe 1)</i>	05/12/2007		BOH 2008/2
<i>n° 1 à l'accord salaires ambulanciers du 16/02/2004</i>	21/12/2007		BOH 2008/5
<i>relevé de conclusion de la CNIC</i>	21/12/2007		BOH 2008/5
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
<i>n° 3 rémunérations des ouvriers, ETAM 2007</i>	21/05/2007		BOH 2007/33

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Immobilier (1527) <i>n° 37 salaires minima au 01/01/2007</i> <i>n° 38 entrée en vigueur de la CC dans les DOM</i>	<i>26/03/2007</i> <i>26/03/2007</i>	3090	<i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/26</i>
CCNE Habillement industries (247) <i>s 49 rémunérations</i>	<i>15/01/2007</i>	3098	<i>BOH 2007/13</i>
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>salaires minima</i> <i>à l'accord formation professionnelle du 31/03/2005</i> <i>annexe IX sécurité des personnes et des biens</i> <i>dialogue social prévention conflits service public</i>	<i>23/01/2007</i> <i>17/04/2007</i> <i>17/04/2007</i> <i>03/12/2007</i>	3099	<i>BOH 2007/15</i> <i>BOH 2007/27</i> <i>BOH 2007/27</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCNE Importation exportation commission courtage (43) <i>à l'avenant n° 3 à l'accord du 19/12/1994 - FORCO</i> <i>modification art 30 bis de la convention</i> <i>modification des articles 32 et 33 de la CC</i> <i>salaires au 01/07/2007</i> <i>modifications article 17 de la CC</i> <i>modifications article 24 de la CC</i>	<i>22/05/2007</i> <i>22/05/2007</i> <i>22/05/2007</i> <i>02/07/2007</i> <i>18/09/2007</i> <i>18/09/2007</i>	3100	<i>BOH 2007/34</i> <i>BOH 2007/32</i> <i>BOH 2007/32</i> <i>BOH 2007/36</i> <i>BOH 2007/48</i> <i>BOH 2007/48</i>
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 3 salaires au 01/02/2007</i> <i>n° 4 modifications grille classification</i> <i>n° 5 salaires au 01/06/2007</i> <i>n° 6 heures supplémentaires</i>	<i>03/01/2007</i> <i>20/03/2007</i> <i>16/05/2007</i> <i>30/10/2007</i>	3101	<i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/17</i> <i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/47</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>n° 18 salaires minimaux au 01/09/2007</i>	<i>13/09/2007</i>	3102	<i>BOH 2007/47</i>
CCNE Édition (2121) <i>n° 6 salaires au 01/06/2007</i>	<i>15/06/2007</i>	3103	<i>BOH 2007/43</i>
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>frais logement, nourriture visiteurs médicaux</i> <i>sur l'apprentissage</i> <i>salaires minima</i> <i>évolution des métiers de la promotion</i> <i>indemnisation de la maladie</i> <i>régime de prévoyance des salariés</i> <i>régime frais soins de santé des anciens salariés</i> <i>taux d'appel de cotisation des anciens salariés</i> <i>taux d'appel de cotisation prévoyance des salariés</i> <i>modification de l'accord du 24 septembre 2004</i>	<i>26/01/2007</i> <i>26/01/2007</i> <i>19/02/2007</i> <i>16/03/2007</i> <i>22/06/2007</i> <i>22/06/2007</i> <i>22/06/2007</i> <i>05/10/2007</i> <i>05/10/2007</i> <i>05/12/2007</i>	3104	<i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/21</i> <i>BOH 2007/32</i> <i>BOH 2007/32</i> <i>BOH 2007/32</i> <i>BOH 2007/45</i> <i>BOH 2007/45</i> <i>BOH 2008/1</i>
CCNE Textile industrie (18) <i>salaires (rémunérations minima garanties) Caudry</i>	<i>25/07/2007</i>	3106	<i>BOH 2007/38</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)			
CCNE Textile industrie (18) <i>n° 42 à l'annexe salaires au 01/12/2007</i> <i>n° 42 annexe 4 - salaires au 01/12/2007</i> <i>n° 42 annexe 5 - salaires au 01/12/2007</i>	<i>03/12/2007</i> <i>03/12/2007</i> <i>03/12/2007</i>	3106	<i>BOH 2008/5</i> <i>BOH 2008/5</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCNE Chimie industrie (44) <i>avis CNPI - accord du 19 avril 2006</i> <i>salaires minima</i> <i>indemnisation chômage partiel</i> <i>diversité dans l'entreprise</i>	<i>01/02/2007</i> <i>01/02/2007</i> <i>06/06/2007</i> <i>20/07/2007</i>	3108	<i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2007/28</i> <i>BOH 2007/43</i>
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>à l'annexe 7 sur les frais médicaux</i> <i>salaires annuels minima</i>	<i>13/02/2007</i> <i>11/12/2007</i>	3110	<i>BOH 2007/14</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCNE Volailles industries tranformation (1938) <i>salaires au 01/01/2007 et 01/04/2007</i> <i>santé et sécurité</i> <i>salaires minima au 01/10/2007 et 01/01/2008</i>	<i>01/01/2007</i> <i>23/05/2007</i> <i>01/10/2007</i>	3111	<i>BOH 2007/4</i> <i>BOH 2007/27</i> <i>BOH 2007/47</i>
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>salaires (politique salariale 2007)</i> <i>PV commission interprétation 26/09/2007</i>	<i>20/03/2007</i> <i>26/09/2007</i>	3113	<i>BOH 2007/19</i>
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>salaires minima au 01/07/2007</i>	<i>20/06/2007</i>	3114	<i>BOH 2007/32</i>
CCNE Assurances agences générales personnel (2335) <i>n° 6 barème salaires minima annuels bruts</i> <i>n° 7 barème salaires minima annuels bruts</i>	<i>23/01/2007</i> <i>20/12/2007</i>	3115	<i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2008/7</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>n° 42 salaire horaire au 01/08/2007 Région parisienne</i> <i>salaires au 01/07/2007 Eure</i> <i>n° 88 salaires au 01/07/2007</i> <i>n° 2 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé</i> <i>n° 89 prévoyance et fonds de péréquation</i> <i>n° 90 formation professionnelle (modifications)</i>	<i>10/07/2007</i> <i>12/07/2007</i> <i>05/07/2007</i> <i>12/11/2007</i> <i>12/12/2007</i> <i>12/12/2007</i>	3117	<i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/49</i> <i>BOH 2008/3</i> <i>BOH 2008/3</i>
CCNE Chaussures commerce détail succursales employés (468) <i>sur les contrats couple</i> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>salaires (appointements mensuels)</i> <i>salaires minima pour l'année 2007 (cadres)</i>	<i>13/03/2007</i> <i>19/06/2007</i> <i>03/07/2007</i> <i>13/11/2007</i>	3120	<i>BOH 2007/17</i> <i>BOH 2007/36</i> <i>BOH 2007/36</i> <i>BOH 2008/3</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>classifications à compter du 01/06/2007</i> <i>n° 1 - accord formation professionnelle 15/11/2005</i> <i>n° 5 - accord formation chauffeurs du 16/02/2000</i> <i>salaires minima conventionnels</i>	<i>24/04/2007</i> <i>12/06/2007</i> <i>12/06/2007</i> <i>11/09/2007</i>	3121	<i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/30</i> <i>BOH 2007/30</i> <i>BOH 2008/13</i>
CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454) <i>n° 34 formation professionnelle</i> <i>n° 35 modifications art 3 annexe 4 période essai</i> <i>n° 65 annexe 4 rémunérations au 01/06/2007</i> <i>n° 69 annexe 3 rémunérations au 01/06/2007</i> <i>n° 71 annexe 1 rémunérations au 01/06/2007</i> <i>n° 71 annexe 2 rémunérations au 01/06/2007</i> <i>n° 66 annexe 4 rémunérations au 01/12/2007</i> <i>n° 70 annexe 3 rémunérations au 01/12/2007</i> <i>n° 72 annexe 1 rémunérations au 01/12/2007</i> <i>n° 72 annexe 2 rémunérations au 01/12/2007</i>	<i>30/03/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>25/06/2007</i> <i>20/11/2007</i> <i>20/11/2007</i> <i>20/11/2007</i> <i>20/11/2007</i>	3122	<i>BOH 2007/37</i> <i>BOH 2007/37</i> <i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2007/40</i> <i>BOH 2008/13</i> <i>BOH 2008/13</i> <i>BOH 2008/13</i> <i>BOH 2008/13</i>
CCNE Parfumerie esthétique (972) <i>modification du champ d'application</i>	<i>16/02/2007</i>	3123	<i>BOH 2007/12</i>
CCNE Laitière industrie (112) <i>n° 35 modifications diverses</i> <i>n° 11 à l'annexe 1 ter primes ancienneté</i> <i>n° 26 à l'annexe 1 bis salaires au 01/09/2007</i> <i>n° 38 à l'annexe 1 salaires minima au 01/09/2007</i> <i>rémunérations conventionnelles au 01/09/2007</i>	<i>05/04/2007</i> <i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i>	3124	<i>BOH 2007/21</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/39</i>
CCNE Charcutières industries (1586) <i>salaires minima</i> <i>développement de l'emploi des seniors</i>	<i>07/03/2007</i> <i>25/09/2007</i>	3125	<i>BOH 2007/17</i> <i>BOH 2007/50</i>
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>salaires minima 2007 Bretagne Ouest Atlantique</i> <i>n° 74 - emploi des salariés seniors</i> <i>n° 75 salaires minima au 01/07/2007</i> <i>n° 76 emploi des personnes handicapées</i>	<i>01/03/2007</i> <i>21/06/2007</i> <i>21/06/2007</i> <i>31/10/2007</i>	3127	<i>BOH 2007/15</i> <i>BOH 2007/34</i> <i>BOH 2007/34</i> <i>BOH 2008/9</i>
CCNE Jeux jouets industries (1607) <i>n° 29 contrat de professionnalisation</i> <i>n° 30 salaires au 01/01/2008</i>	<i>27/09/2007</i> <i>27/09/2007</i>	3130	<i>BOH 2007/52</i> <i>BOH 2007/52</i>
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>n° 5 à l'avenant n° 40 sur la prévoyance</i> <i>n° 79 salaires minima au 01/07/2007</i> <i>n° 2 à l'accord du 29/06/04 gestion formation professionnelle</i>	<i>03/07/2007</i> <i>03/07/2007</i> <i>02/10/2007</i>	3131	<i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2007/39</i> <i>BOH 2008/9</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Charcuterie de détail (953) n° 112 et décision d'agrément n° 113 réécriture de la convention collective n° 114 salaires au 01/07/2007 n° 115 heures supplémentaires (rémunération)	04/04/2007 04/04/2007 27/06/2007 26/10/2007	3133	BOH 2007/20 BOH 2007/22 BOH 2007/31 BOH 2007/51
CCNE Notariat (2205) financement des syndicats 2007, 2008 et 2009 n° 10 salaires au 01/03/2007 n° 11 classifications	15/02/2007 15/02/2007 20/12/2007	3134	BOH 2007/13 BOH 2007/13 BOH 2008/9
CCNE Journalistes (1480) n° 11 formation professionnelle (modifications) n° 10 sur les salaires	14/03/2007 05/07/2007	3136	BOH 2007/44 BOH 2007/36
CCNE Imprimerie de laur et industries graphiques (184) politique salariale 2007 modifications accord formation prof. du 12/10/2004 salaires 2008 - reliure-brochure-dorure regroupement adhésions auprès AGIRC ARRCO équilibre du régime prévoyance (CARPILIG) transfert du portefeuille garantie obsèques	29/01/2007 26/07/2007 25/09/2007 01/10/2007 24/10/2007 24/10/2007	3138	BOH 2007/12 BOH 2007/40 BOH 2007/51 BOH 2007/45 BOH 2007/50 BOH 2007/50
CCNE Ganterie de peau (354) salaires salaires au 01/07/2007	27/02/2007 05/07/2007	3139	BOH 2007/19 BOH 2007/39
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) n° 68 exercice du droit syndical	23/05/2007	3144	BOH 2007/29
CCNE Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) annexe 41 A sur les salaires minima au 01/10/2007 formation professionnelle	07/09/2007 12/12/2007	3148	BOH 2007/42 BOH 2008/8
CCNE Photographie professions (2162) développement du dialogue social formation professionnelle salaires	12/06/2007 03/09/2007 09/10/2007	3150	BOH 2007/46 BOH 2007/40 BOH 2007/50
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316) n° 48 salaires au 01/07/2007 prévoyance complémentaire (annexe 1)	04/04/2007 04/04/2007	3151	BOH 2007/22 BOH 2007/21
CCNE Horlogerie (1044) heures de formation en établissements de CQP	22/02/2007	3152	BOH 2007/14

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Navigation intérieure marchande personnel sédentaire (2174) <i>rémunérations à compter du 01/01/2007</i>	10/07/2007	3153	BOH 2007/38
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>n° 48 modification champ d'application territorial</i> <i>n° 4 à l'accord sur les salaires minimaux</i> <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i> <i>fonction tutorale</i>	02/05/2007 05/07/2007 05/07/2007 17/10/2007	3154	BOH 2007/24 BOH 2007/45 BOH 2008/2 BOH 2008/2
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>n° 50 modification champ application territorial</i> <i>n° 4 à l'accord sur les salaires minimaux</i> <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i> <i>fonction tutorale</i>	02/05/2007 05/07/2007 05/07/2007 17/10/2007	3154	BOH 2007/24 BOH 2007/45 BOH 2008/2 BOH 2008/2
CCNE Matériaux construction négoce Cadres (652) <i>n° 36 modification champ d'application territorial</i> <i>n° 5 à l'accord sur les salaires minimaux</i> <i>n° 6 - accord classification du 19/02/1997</i> <i>fonction tutorale</i>	02/05/2007 05/07/2007 05/07/2007 17/10/2007	3154	BOH 2007/24 BOH 2007/45 BOH 2008/2 BOH 2008/2
CCNE Ameublement fabrication (1411) <i>n° 1 à l'accord du 06/10/2004</i> <i>salaires au 01/10/2007</i>	31/01/2007 12/09/2007	3155	BOH 2007/10 BOH 2007/46
CCNE Déchet activités (2149) <i>à l'accord du 13/12/2005 personnels non cadres</i> <i>n° 20 classification de la convention collective</i> <i>n° 21 salaires minima au 01/06/2007</i> <i>extension au département de la Guyane de la CCN</i> <i>n° 22 formation professionnelle</i>	09/03/2007 11/05/2007 11/05/2007 15/05/2007 25/10/2007	3156	BOH 2007/20 BOH 2007/25 BOH 2007/25 BOH 2007/30 BOH 2008/2
CCNE Coiffure (2596) <i>n° 8 taux de cotisation prévoyance INPCA</i> <i>n° 9 soins de santé</i> <i>n° 10 rémunérations et classifications</i>	10/04/2007 28/11/2007 12/12/2007	3159100	BOH 2007/23 BOH 2008/5 BOH 2008/2
CCNE Banque (2120) <i>modification de l'article 8-2</i> <i>PERCO-I de branche</i>	29/05/2007 17/09/2007	3161	BOH 2007/30 BOH 2007/50
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>salaires au 01/01/2007 Pays-de-la-Loire</i>	22/01/2007	3163	BOH 2007/10
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>n° 55 salaires au 01/07/2007</i> <i>gestion emploi des seniors</i>	03/07/2007 30/11/2007	3165	BOH 2007/39 BOH 2008/5

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Casinos (2257) <i>n° 5 rémunérations au 01/01/2007</i> <i>n° 6 modification article 24</i> <i>n° 7 modifications de classification</i>	<i>31/07/2007</i> <i>31/07/2007</i> <i>21/11/2007</i>	3167	<i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/51</i>
CCNE Médicaux cabinets (1147) <i>n° 46 bis salaires au 01/09/2007</i>	<i>29/08/2007</i>	3168	<i>BOH 2008/10</i>
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) <i>n° 11 formation professionnelle</i> <i>n° 4 à l'avenant n° 4 prévoyance</i> <i>n° 62 salaires à compter du 01/01/2007 Région parisienne</i> <i>n° 62 salaires au 01/01/2007</i> <i>n° 63 salaires au 01/07/2007</i> <i>n° 63 salaires au 01/07/2007 Région parisienne</i>	<i>10/01/2007</i> <i>10/01/2007</i> <i>10/01/2007</i> <i>10/01/2007</i> <i>04/07/2007</i> <i>04/07/2007</i>	3169	<i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/30</i> <i>BOH 2007/30</i>
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>n° 87 annexe 2 - rémunération au 01/07/2007</i> <i>n° 87 annexe 3 - rémunération au 01/07/2007</i> <i>n° 87 annexe 4 - rémunération au 01/07/2007</i> <i>n° 90 annexe i - rémunération au 01/07/2007</i> <i>n° 12 régime de prévoyance (modifications)</i>	<i>19/03/2007</i> <i>19/03/2007</i> <i>19/03/2007</i> <i>19/03/2007</i> <i>18/06/2007</i>	3170	<i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/42</i>
CCNE Écrire instruments (715) <i>n° 35 salaires 2008</i>	<i>05/12/2007</i>	3171	<i>BOH 2008/4</i>
CCNE Propreté entreprises (1810) <i>annexe n° 2 entretien de la maison</i> <i>n° 6 à l'accord classification du 25/06/2002</i>	<i>24/01/2007</i> <i>12/12/2007</i>	3173	<i>BOH 2007/21</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCNE Tourisme organismes (1909) <i>valeur du point janvier-juillet 2008</i>	<i>21/09/2007</i>	3175	<i>BOH 2007/51</i>
CCNE Transport aérien personnel au sol (275) <i>n° 74 salaires minima conventionnels au 01/01/2007</i> <i>n° 75 salaires minima au 01/07/2007</i> <i>n° 76 modification champ application de la CC</i> <i>participation à la commission nationale mixte</i>	<i>06/04/2007</i> <i>18/10/2007</i> <i>18/10/2007</i> <i>23/10/2007</i>	3177	<i>BOH 2007/21</i> <i>BOH 2007/47</i> <i>BOH 2007/47</i> <i>BOH 2007/48</i>
CCNE Exploitations frigorifiques (200) <i>accord d'entreprise par salarié mandaté</i> <i>n° 1 accord formation professionnelle (28/04/2005)</i> <i>n° 71 salaires au 01/07/2007 et primes</i>	<i>06/06/2007</i> <i>06/06/2007</i> <i>06/09/2007</i>	3178	<i>BOH 2007/27</i> <i>BOH 2007/27</i> <i>BOH 2007/50</i>
CCNE Particulier employeur salariés (2111) <i>classification - suppression du niveau débutant</i> <i>s 35 salaires</i>	<i>09/07/2007</i> <i>09/07/2007</i>	3180	<i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/38</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016) <i>n° 41 - salaires au 01/04/2007</i>	14/05/2007	3181	BOH 2007/27
CCNE Édition de musique employés (1194) <i>n° 28 salaires au 01/04/2007</i>	14/05/2007	3181	BOH 2007/27
CCNE Ports de plaisance (1182) <i>n° 65 avancement promotion changement d'emploi</i> <i>n° 66 valeur du point au 01/02/2007</i>	16/01/2007 16/01/2007	3183	BOH 2007/41 BOH 2007/41
CCNE Œufs conditionnement commercialisation <i>transformation (2075)</i> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	15/03/2007	3184	BOH 2007/31
CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>n° 1 à l'accord formation professionnelle</i> <i>développement politique formation professionnelle</i> <i>emploi des personnes handicapées</i> <i>n° 6 salaires rémunérations minimales pour 2008</i> <i>classification et rémunération</i>	14/02/2007 26/02/2007 19/06/2007 13/11/2007 27/11/2007	3190	BOH 2007/18 BOH 2007/18 BOH 2008/7 BOH 2008/7 BOH 2008/7
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596) <i>indemnités petits déplacements Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements Franche-Comté</i> <i>salaires minimaux Franche-Comté</i> <i>indemnités petits déplacements et repas 2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires (appointements minimaux) Rhône-Alpes</i> <i>salaires minimaux 2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>indemnités petits déplacements Ain</i> <i>n° 14 salaires au 01/05/2007 et 01/10/2007 Basse-Normandie</i> <i>salaires minima Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements Bretagne</i> <i>salaires minima au 01/04/2007 Bretagne</i> <i>salaires à compter du 01/09/2007 Champagne-Ardenne</i> <i>indemnités petits déplacements Picardie</i> <i>indemnités petits déplacements 2007 Midi-Pyrénées</i> <i>n° 1 - accord du 02/01/92 frais déplacements Basse-Normandie</i> <i>salaires minimaux au 01/05/2007 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires et indemnités petits déplacements Alsace</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/05/2007 Centre</i> <i>salaires minimaux au 01/05/2007 Centre</i> <i>indemnités repas et déplacements 01/07/2007 Auvergne</i> <i>salaires au 01/07/2007 Auvergne</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/09/2007</i> <i>Provence – Alpes – Côte-d'Azur – Corse</i>	10/01/2007 15/01/2007 15/01/2007 23/01/2007 31/01/2007 08/02/2007 22/02/2007 01/03/2007 20/03/2007 21/03/2007 21/03/2007 11/04/2007 23/04/2007 03/05/2007 03/05/2007 03/05/2007 11/05/2007 14/05/2007 14/05/2007 18/06/2007 18/06/2007 26/06/2007	3193	BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/12 BOH 2007/16 BOH 2007/12 BOH 2007/20 BOH 2007/20 BOH 2007/18 BOH 2007/26 BOH 2007/26 BOH 2007/23 BOH 2007/40 BOH 2007/24 BOH 2007/25 BOH 2007/24 BOH 2007/28 BOH 2007/25 BOH 2007/25 BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2007/32

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
<i>prime de pénibilité au 01/09/2007 Provence – Alpes – Côte-d'Azur – Corse</i>	26/06/2007		BOH 2007/32
<i>salaires minimaux Provence – Alpes – Côte-d'Azur – Corse</i>	26/06/2007		BOH 2007/32
<i>n° 12 salaires mensuels au 01/01/2008 Haute-Normandie</i>	05/07/2007		BOH 2007/41
<i>indemnités petits déplacements au 01/07/2007 Poitou-Charentes</i>	06/07/2007		BOH 2007/34
<i>salaires minimaux au 01/07/2007 Poitou-Charentes</i>	06/07/2007		BOH 2007/34
<i>salaires minimaux et prime de repas Pays-de-la-Loire</i>	16/07/2007		BOH 2007/38
<i>indemnités petits déplacements au 01/01/2008 Nord - Pas-de-Calais</i>	04/10/2007		BOH 2007/48
<i>salaires minimaux au 01/01/2008 Nord - Pas-de-Calais</i>	04/10/2007		BOH 2007/48
<i>prime d'outillage au 01/10/2007 Picardie</i>	08/10/2007		BOH 2007/48
<i>salaires au 01/10/2007 Picardie</i>	08/10/2007		BOH 2007/48
<i>n° 11 salaires minimaux Bourgogne</i>	23/11/2007		BOH 2008/2
<i>n° 21 indemnités de petits déplacements Bourgogne</i>	23/11/2007		BOH 2008/2
<i>salaires 2008 Seine-et-Marne Seine-et-Marne</i>	27/11/2007		BOH 2008/7
<i>indemnités petits déplacements Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
<i>primes diverses et d'outillage au 01/01/2008 Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
<i>salaires au 01/01/2008 Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)		3196	
<i>négociation annuelle obligatoire 2006 Guadeloupe</i>	18/05/2007		BOH 2007/46
<i>prévoyance, formation, salaires Guadeloupe</i>	26/07/2007		BOH 2007/45
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)		3196	
<i>salaires au 01/07/2008</i>	03/12/2007		BOH 2008/3
CCNE Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543)		3205100	
<i>modification de l'article 7-1 de la convention</i>	09/01/2007		BOH 2007/23
<i>n° 1 modifications de la convention</i>	09/01/2007		BOH 2007/23
<i>n° 1 à l'accord prévoyance</i>	22/03/2007		BOH 2007/18
<i>salaires au 01/07/2007</i>	07/06/2007		BOH 2007/27
<i>n° 2 formation professionnelle</i>	27/09/2007		BOH 2007/49
CCNE Pâtisserie (1267)		3215	
<i>n° 58 salaires au 01/09/2007</i>	05/07/2007		BOH 2007/38
CCNE Sociaux socio-culturels centres (1261)		3218	
<i>n° 01-07 formation professionnelle</i>	26/09/2007		BOH 2007/46
<i>n° 02-07 fonds d'aide au paritarisme</i>	26/09/2007		BOH 2007/46
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278)		3221	
<i>salaires minima</i>	30/11/2007		BOH 2008/12
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)		3224	
<i>n° 26 annexe III - salaires au 01/07/2007</i>	27/06/2007		BOH 2007/32
<i>n° 4 à l'annexe II classification</i>	27/06/2007		BOH 2007/32
CCNE Restauration de collectivités (1266)		3225	
<i>n° 43 taux horaire minimum et classifications</i>	20/07/2007		BOH 2007/41

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>salaires pour l'année 2007</i> <i>dialogue social, négociation dans les entreprises</i> <i>modification article II.2 - aide au paritarisme</i> <i>dialogue social négociation dans les entreprises</i>	16/04/2007 03/07/2007 03/07/2007 03/12/2007	3226	BOH 2007/23 BOH 2007/38 BOH 2007/43 BOH 2008/14
CCNE Récupération industries et commerces (637) <i>application de l'avenant 5 au territoire national</i> <i>salaires applicables au 01/10/2007</i> <i>travail de nuit, du dimanche, jours fériés</i>	09/05/2007 17/10/2007 17/10/2007	3228	BOH 2007/33 BOH 2007/50 BOH 2007/50
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>salaires minimaux</i>	09/11/2007	3232	BOH 2007/51
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>élargissement de la CPNEFP</i>	18/04/2007	3233	BOH 2007/31
CCNE Enseignement privé à distance (2101) <i>n° 13 révision des salaires</i> <i>n° 1 à l'accord formation du 04/12/2006</i>	02/07/2007 02/07/2007	3235	BOH 2007/39 BOH 2007/39
CCNE Céramiques industries (1558) <i>décision de la CPNE sur l'apprentissage</i> <i>financement des CFA</i>	15/03/2007 15/03/2007	3238	BOH 2007/18 BOH 2007/18
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>n° 1 à l'avenant n° 13 formation professionnelle</i> <i>n° 1 à l'accord ARTT du 27/04/1999</i> <i>épargne salariale</i>	27/02/2007 07/09/2007 24/10/2007	3240	BOH 2007/16 BOH 2007/43 BOH 2007/50
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>n° 1 modification art. 2-6 garantie rente éducation</i> <i>modifications de l'accord du 17/06/2004</i> <i>n° 16 - salaires annexe II</i> <i>n° 3 à l'accord ARTT du 04/05/99</i>	19/06/2007 26/11/2007 26/11/2007 26/11/2007	3241	BOH 2007/32 BOH 2008/14 BOH 2008/11 BOH 2008/14
CCNE Poissonnerie (1504) <i>n° 57 formation contrat professionnalisation</i> <i>n° 58 garantie maladie des cadres</i> <i>n° 59 cotisations forfaitaire (OPCAD DISTRIFAF)</i> <i>n° 60 salaire mensuel</i> <i>n° 61 épargne salariale</i> <i>n° 62 garantie frais de santé</i> <i>n° 63 heures supplémentaires</i>	09/01/2007 05/03/2007 05/03/2007 06/07/2007 12/09/2007 22/11/2007 22/11/2007	3243	BOH 2007/8 BOH 2007/15 BOH 2007/15 BOH 2007/33 BOH 2007/44 BOH 2008/1 BOH 2008/1
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>n° 82 sur les salaires</i> <i>n° 83 formation professionnelle au long de la vie</i>	12/07/2007 26/09/2007	3244	BOH 2007/36 BOH 2008/3

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Restauration rapide (1501) <i>n° 40 salaires minima conventionnels</i>	20/07/2007	3245	BOH 2007/33
CCNE Animation (1518) <i>n° 101 DIF et professionnalisation</i> <i>n° 102 indemnités de licenciement</i> <i>n° 103 frais professionnels</i> <i>n° 104 heures complémentaires</i> <i>n° 105 congés de courte durée</i> <i>n° 106 prévoyance</i> <i>n° 107 conditions maintien de salaire</i> <i>n° 108 personnel de service et d'entretien</i> <i>n° 109 congé de maternité (article 6.3.1)</i> <i>n° 110 sur la convention collective applicable</i> <i>n° 111 conditions de maintien de salaire</i> <i>n° 112 financement du DIF CDD</i> <i>n° 113 dialogue social développement négociation</i>	08/02/2007 08/02/2007 08/02/2007 08/02/2007 08/02/2007 08/02/2007 05/06/2007 20/09/2007 20/09/2007 13/12/2007 13/12/2007 13/12/2007 13/12/2007	3246	BOH 2007/11 BOH 2007/11 BOH 2007/11 BOH 2007/11 BOH 2007/11 BOH 2007/11 BOH 2007/27 BOH 2007/44 BOH 2007/44 BOH 2008/1 BOH 2008/1 BOH 2008/1 BOH 2008/1
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>n° 1 à l'accord du 30/04/2002 CQP</i> <i>santé et sécurité</i> <i>n° 21 salaires minima</i> <i>annexe positionnement des CQP</i> <i>n° 22 salaires minima au 01/11/2007</i>	09/02/2007 28/03/2007 13/04/2007 03/07/2007 31/10/2007	3247	BOH 2007/20 BOH 2007/29 BOH 2007/29 BOH 2007/50 BOH 2008/4
CCNE Promotion construction (1512) <i>n° 23 salaires minima conventionnels 2007-2008</i>	25/07/2007	3248	BOH 2007/43
CCNE Formation organismes (1516) <i>de méthode sur les travailleurs handicapés</i> <i>temps de travail des formateurs D & E</i>	30/03/2007 24/05/2007	3249	BOH 2007/25 BOH 2007/34
CCNE Commerces de détail non alimentaires (1517) <i>n° 15 salaires minima mensuels 2007</i>	13/02/2007	3251	BOH 2007/15
CCNE** Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>prorogation de la durée d'application</i>	19/09/2007	3252	BOH 2007/48
CCNE Boyauderie (1543) <i>n° 13 salaires au 01/10/2007</i>	01/10/2007	3253	BOH 2008/11
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>actualisation annexe 3 (contrat apprentissage)</i> <i>développement formation professionnelle</i> <i>contingent heures supplémentaires</i> <i>participation salariés négociations collectives</i> <i>salaires au 01/01/2008</i>	23/02/2007 24/09/2007 09/11/2007 09/11/2007 09/11/2007	3254	BOH 2007/14 BOH 2007/43 BOH 2008/1 BOH 2008/2 BOH 2008/1

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Dentaires cabinets (1619) <i>développement financement du paritarisme</i> <i>modification de l'annexe 1 - classification</i> <i>salaires au 01/07/2007 et primes</i> <i>détermination de la durée du travail effectif</i> <i>emplois d'assistant(e) dentaire (titre II)</i> <i>salaires 2007</i> <i>titre III annexe I - emplois d'aide dentaire</i>	 16/03/2007 06/07/2007 06/07/2007 05/10/2007 05/10/2007 05/10/2007 05/10/2007	3255	 BOH 2007/17 BOH 2007/34 BOH 2007/32 BOH 2007/48 BOH 2007/48 BOH 2007/48 BOH 2007/48
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>n° 19 à l'annexe II - salaires</i>	25/09/2007	3256	BOH 2007/52
CCNE Bourse (1601) <i>salaires à compter du 01/01/2007</i> <i>salaires au 01/01/2008</i>	08/01/2007 21/12/2007	3257	 BOH 2007/8 BOH 2008/8
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597) <i>indemnités petits déplacements Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements Franche-Comté</i> <i>salaires minimaux Franche-Comté</i> <i>indemnités petits déplacements et repas 2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires (appointements minimaux) Rhône-Alpes</i> <i>salaires minimaux 2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>indemnités petits déplacements Ain</i> <i>n° 14 salaires au 01/05/2007 et 01/10/2007 Basse-Normandie</i> <i>salaires minima Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements Bretagne</i> <i>salaires minima au 01/04/2007 Bretagne</i> <i>salaires à compter du 01/09/2007 Champagne-Ardenne</i> <i>indemnités petits déplacements Picardie</i> <i>indemnités petits déplacements 2007 Midi-Pyrénées</i> <i>n° 1 - accord du 02/01/92 frais déplacements Basse-Normandie</i> <i>salaires minimaux au 01/05/2007 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires et indemnités petits déplacements Alsace</i> <i>indemnités repas et petits déplacements 2007 Auvergne</i> <i>salaires minima au 01/07/2007 Auvergne</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/09/2007 Provence – Alpes – Côte-d'Azur</i> <i>prime de pénibilité au 01/09/2007 Provence – Alpes – Côte-d'Azur</i> <i>salaires minimaux Provence – Alpes – Côte-d'Azur</i> <i>n° 12 salaires mensuels au 01/01/2008 Haute-Normandie</i> <i>indemnités petits déplacements au 01/07/2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires minimaux au 01/07/2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires minimaux et prime de repas Pays-de-la-Loire</i>	 10/01/2007 15/01/2007 15/01/2007 23/01/2007 31/01/2007 08/02/2007 22/02/2007 01/03/2007 20/03/2007 21/03/2007 21/03/2007 11/04/2007 23/04/2007 03/05/2007 03/05/2007 03/05/2007 11/05/2007 18/06/2007 18/06/2007 26/06/2007 26/06/2007 26/06/2007 05/07/2007 06/07/2007 06/07/2007 16/07/2007	3258	 BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/12 BOH 2007/38 BOH 2007/12 BOH 2007/20 BOH 2007/20 BOH 2007/18 BOH 2007/26 BOH 2007/26 BOH 2007/23 BOH 2007/40 BOH 2007/24 BOH 2007/25 BOH 2007/24 BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2007/32 BOH 2007/32 BOH 2007/32 BOH 2007/41 BOH 2007/34 BOH 2007/34 BOH 2007/38

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
<i>indemnités petits déplacements au 01/10/2007 Centre</i>	13/09/2007		BOH 2007/44
<i>salaires minimaux au 01/10/2007 Centre</i>	13/09/2007		BOH 2007/44
<i>indemnités petits déplacements au 01/01/2008 Nord - Pas-de-Calais</i>	04/10/2007		BOH 2007/48
<i>salaires minimaux au 01/01/2008 Nord - Pas-de-Calais</i>	04/10/2007		BOH 2007/48
<i>prime d'outillage au 01/10/2007 Picardie</i>	08/10/2007		BOH 2007/48
<i>salaires au 01/10/2007 Picardie</i>	08/10/2007		BOH 2007/48
<i>n° 11 bis salaires minimaux Bourgogne</i>	23/11/2007		BOH 2008/2
<i>n° 21 bis indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	23/11/2007		BOH 2008/2
<i>salaires 2008 Seine-et-Marne Seine-et-Marne</i>	27/11/2007		BOH 2008/7
<i>indemnités petits déplacements Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
<i>primes diverses et d'outillage au 01/01/2008 Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
<i>salaires au 01/01/2008 Limousin</i>	06/12/2007		BOH 2008/9
CCNE Logistique entreprises communication directe (1611) <i>salaires au 01/07/2007 et 01/10/2007</i>	14/06/2007	3261	BOH 2007/29
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) <i>modifications de l'avenant prévoyance du 19/10/2006</i>	15/06/2007	3262	BOH 2007/31
CCNE Lin rouissage teillage (1659) <i>n° 18 modification de l'article 60</i> <i>n° 19 aux annexes salaires</i> <i>n° 19 sur les classifications</i>	03/05/2007 12/07/2007 12/07/2007	3264	BOH 2007/27 BOH 2007/42 BOH 2007/42
CCNE Assurances sociétés (1672) <i>salaires (rémunérations minimales)</i>	07/03/2007	3265	BOH 2007/23
CCNE Maisons d'étudiants (1671) <i>n° 38 valeur du point au 01/02/2007</i>	18/04/2007	3266	BOH 2007/24
CCNE Assurances sociétés inspection (1679) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i>	21/03/2007	3267	BOH 2007/27
CCNE Théâtres privés (951) <i>salaires minima au 01/04/07 et primes</i> <i>salaires au 01/10/007</i>	23/04/2007 19/10/2007	3268	BOH 2007/21 BOH 2008/1
CCNE Pompes funèbres (759) <i>salaires au 01/01/2008</i> <i>contingent heures supplémentaires</i> <i>travail de nuit (révision)</i>	05/11/2007 05/12/2007 27/12/2007	3269	BOH 2008/1 BOH 2008/1 BOH 2008/10
CCNE Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>salaires au 01/02/2007</i> <i>santé au travail</i> <i>salaires au 01/01/2008</i>	16/02/2007 06/04/2007 12/12/2007	3270	BOH 2007/15 BOH 2007/26 BOH 2008/1

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) n° 20 salaires n° 21 salaires minimaux	10/05/2007 13/12/2007	3271	BOH 2007/27 BOH 2008/8
CCNE Jardineries graineries (1760) observatoire prospectif des métiers salaires au 01/11/2007	03/10/2007 03/10/2007	3272	BOH 2008/12 BOH 2007/49
CCNE Manutention portuaire (1763) n° 30 salaires minimaux garantis n° 25 salaires 2007 Bordeaux n° 26 travail de nuit Bordeaux n° 1 à l'accord du 06/07/2005 n° 2 à l'accord formation du 06/07/2005	16/01/2007 29/01/2007 16/02/2007 12/09/2007 14/11/2007	3273	BOH 2007/23 BOH 2007/40 BOH 2007/40 BOH 2007/52 BOH 2008/9
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) valeur du point au 01/04/2007 modification de délibérations n° 9 formation professionnelle, classification annulation de la dénonciation du 13/03/2007 rémunérations mensuelles minimales 2008 valeur du point 2007	03/04/2007 18/07/2007 18/07/2007 17/08/2007 03/10/2007 03/10/2007	3276	BOH 2007/20 BOH 2007/36 BOH 2007/36 BOH 2007/36 BOH 2007/46 BOH 2007/46
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310) salaires et indemnités	02/10/2007	3277	BOH 2008/6
CCNE Artistes interprètes télévision émissions (1734) barèmes de rémunération au 01/02/2007 toiletage de la convention rémunération - prestations vidéo à la demande	23/01/2007 29/01/2007 11/09/2007	3278	BOH 2007/23 BOH 2007/40 BOH 2007/49
CCNE Assistance sociétés (1801) n° 20 salaires au 01/05/2007	24/05/2007	3279	BOH 2007/25
CCNE Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) formation professionnelle salaires à compter du 01/03/2007	26/02/2007 26/02/2007	3281	BOH 2007/13 BOH 2007/13
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) n° 25 journée de solidarité n° 26 congé de paternité n° 27 heures supplémentaires n° 28 valeur du point	17/04/2007 17/04/2007 04/12/2007 04/12/2007	3282	BOH 2007/19 BOH 2007/19 BOH 2008/8 BOH 2008/8

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Golf (2021) n° 35 salaires au 01/01/2007 n° 37 prévoyance (modifications) avis interprétation n° 1 champ d'application n° 36 durée du temps de travail n° 38 classification (modification) n° 39 salaires au 01/01/2008	19/01/2007 18/09/2007 20/11/2007 20/11/2007 20/11/2007 20/11/2007	3283	BOH 2007/14 BOH 2007/45 BOH 2007/51 BOH 2008/10 BOH 2007/51 BOH 2008/10
CCNE Radiodiffusion (1922) n° 10 sur les salaires	05/07/2007	3285	BOH 2007/36
CCNE Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) création CQP manager d'équipe n° 3 à l'accord classification du 17/12/1996 création CQP responsable centre de profit n° 3 à l'accord FIMO/FCOS du 11/01/2001 n° 4 sur les classifications n° 10 salaires minimaux au 01/07/2007 n° 11 salaires au 01/01/2008	21/02/2007 21/02/2007 20/06/2007 20/06/2007 20/06/2007 19/09/2007 19/09/2007	3287	BOH 2007/16 BOH 2007/16 BOH 2007/43 BOH 2007/43 BOH 2007/43 BOH 2008/6 BOH 2008/6
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944) n° 8 salaires à compter du 01/01/2007	27/04/2007	3288	BOH 2007/38
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) n° 2 aménagement du temps de travail n° 2 bis grille de salaires n° 3 prévoyance	05/02/2007 05/02/2007 20/12/2007	3292	BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2008/6
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) rémunérations minimales au 01/01/2007	10/07/2007	3293	BOH 2007/35
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951) n° 26 salaires (minima conventionnels) n° 27 régime de prévoyance (modifications art. 9.1)	18/09/2007 11/12/2007	3295	BOH 2007/44 BOH 2008/12
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060) n° 5 négociation annuelle de branche	12/02/2007	3297	BOH 2007/15
CCNE Mutualité (2128) mise en œuvre des avenants n° 11, 12 de la CC n° 1 à l'accord compte épargne temps (Orme) certificats de qualification professionnelle modulation du temps de travail (Orme) modulation - laboratoire de prothèse (Orme) politique salariale au titre de l'année 2008	21/02/2007 28/03/2007 20/06/2007 29/08/2007 29/08/2007 21/11/2007	3300	BOH 2007/14 BOH 2007/24 BOH 2007/30 BOH 2007/43 BOH 2007/43 BOH 2007/51

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>champ d'application- formation professionnelle salaires 2007 mise en œuvre accord animation commerciale</i>	31/01/2007 10/09/2007 11/12/2007	3301	BOH 2007/15 BOH 2007/44 BOH 2008/6
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>n° 6 salaires minimaux</i>	21/12/2007	3302	BOH 2008/8
CCNE Télécommunications (2148) <i>rémunération et positionnement des apprentis salaires minima 2007 sur l'épargne salariale n° 3 à l'accord formation professionnelle du 24/09/04</i>	23/02/2007 23/02/2007 05/07/2007 14/12/2007	3303	BOH 2007/17 BOH 2007/16 BOH 2007/45 BOH 2008/3
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 27 prévoyance (GNP et OCIRP) n° 28 durée annuelle du travail</i>	21/02/2007 03/04/2007	3304	BOH 2008/6 BOH 2008/6
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 18 épargne salariale (annexe VI) n° 19 épargne salariale (article 3-8) n° 20 compte épargne temps</i>	02/10/2007 02/10/2007 02/10/2007	3305	BOH 2007/49 BOH 2007/49 BOH 2007/49
CCNE Hospitalisation privée (2264) <i>n° 9 gratification exceptionnelle avis interprétation n° 1 art 59-3 bis annexe n° 18-2007 fractionnement congés annuels n° 10 à l'annexe du 10/12/2002 n° 11 à l'annexe du 10/12/2002 (classification)</i>	07/02/2007 25/04/2007 10/05/2007 18/06/2007 18/06/2007	3307	BOH 2007/12 BOH 2007/26 BOH 2007/39 BOH 2007/33 BOH 2007/33
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>n° 11 classification (annexe 1)</i>	23/04/2007	3309	BOH 2008/1
CCNE Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>n° 5 salaires et primes (annexe 2)</i>	27/11/2007	3310	BOH 2007/51
CCNE Quincaillerie commerce cadres (731) <i>rattachement de la région Saint-Quentin révision du champ d'application salaires minima au 01/03/2008</i>	27/03/2007 26/06/2007 30/10/2007	3311	BOH 2007/25 BOH 2007/36 BOH 2007/52
CCNE Quincaillerie commerce employés (1383) <i>rattachement de la région Saint-Quentin révision du champ d'application salaires minima au 01/03/2008</i>	27/03/2007 26/06/2007 30/10/2007	3311	BOH 2007/25 BOH 2007/36 BOH 2007/52

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Production de films d'animation (2412) <i>n° 1 classifications, salaires, champ application</i>	20/07/2007	3314	BOH 2007/43
CCNE Distribution directe entreprises (2372) <i>n° 11 salaires (rémunérations minimales)</i>	20/06/2007	3316	BOH 2007/31
CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>CPNEFP assistants maternels</i>	16/04/2007	3317	BOH 2007/23
CCNE Mannequins agences (2397) <i>rémunérations applicables au 01/01/2008</i>	19/09/2007	3318	BOH 2007/45
CCNE Chaînes thématiques (2411) <i>salaires minima au 01/03/2007</i> <i>n° 3 régime de prévoyance</i> <i>salaires au 01/01/2008</i>	05/02/2007 06/07/2007 14/12/2007	3319	BOH 2007/16 BOH 2007/37 BOH 2008/11
CCNE Sport (2511) <i>n° 5 salaires</i> <i>n° 10 moyens d'actions des sections syndicales</i> <i>n° 8 modalités du contrat de travail intermittent</i> <i>n° 9 modalités travail à temps partiel</i> <i>n° 11 prime (interruption d'activité)</i> <i>n° 12 annexe 1 CQP (animateur tir à l'arc)</i> <i>n° 13 CQP animateur des activités gymniques</i> <i>n° 14 CQP animateur de savate</i> <i>n° 15 CQP guide de véhicules terrestres motorisés</i> <i>n° 16 modulation du temps de travail</i> <i>n° 7 création d'une sous commission CQP</i> <i>n° 17 grille de classification du chapitre 12</i> <i>n° 18 commission paritaire nationale</i> <i>n° 19 groupement d'employeur</i> <i>n° 20 portant sur les avenants 12, 14 et 15 CQP</i> <i>n° 21 sous commission CQP</i> <i>n° 22 modifications avenant n° 14 CQP animateur savate</i> <i>n° 23 modifications art. 12.8 de la convention</i> <i>n° 24 complément de l'art. 1 de la convention</i>	08/03/2007 01/06/2007 01/06/2007 01/06/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 05/07/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 06/09/2007 10/12/2007 10/12/2007	3328	BOH 2007/23 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/37 BOH 2007/45 BOH 2007/45 BOH 2007/45 BOH 2007/45 BOH 2007/45 BOH 2007/45 BOH 2008/8 BOH 2008/12 BOH 2008/12
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>n° 2 salaires au 01/01/2007 et 01/10/2007</i> <i>n° 1 à l'accord formation professionnelle du 20/09/05</i>	25/01/2007 04/09/2007	3330	BOH 2007/20 BOH 2007/43
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>n° 2 modulation temps de travail</i> <i>n° 3 garantie rente temporaire conjoint</i> <i>n° 4 prime de remplacement</i> <i>n° 5 salaires (valeur du point)</i>	17/04/2007 17/04/2007 17/04/2007 17/04/2007	3332	BOH 2007/20 BOH 2007/19 BOH 2007/19 BOH 2007/19

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Vente à distance entreprises (2198) <i>salaires (RMG) au 01/01/2007</i> <i>salaires (rémunérations minimales garanties)</i>	<i>05/01/2007</i> <i>23/07/2007</i>	3333	<i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/36</i>
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>femmes enceintes travail de nuit (article 12)</i> <i>salaires et primes</i>	<i>03/07/2007</i> <i>03/07/2007</i>	3340	<i>BOH 2007/51</i> <i>BOH 2007/31</i>
CCNE Production audiovisuelle (2642) <i>n° 1 modifications diverses</i> <i>salaires au 01/07/2007</i> <i>n° 2 salaires et modifications diverses</i>	<i>12/02/2007</i> <i>26/06/2007</i> <i>15/11/2007</i>	3346	<i>BOH 2007/13</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2008/6</i>
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>mise et départ à la retraite</i> <i>n° 1 accord du 02/04/2001 (flotte exploitée)</i> <i>n° 1 à l'accord du 10/01/2001 (flotte classique)</i> <i>rémunérations 2007 (flottes classique et exploitée)</i>	<i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i>		<i>BOH 2007/35</i> <i>BOH 2007/35</i> <i>BOH 2007/35</i> <i>BOH 2007/35</i>
CCN Travaux publics cadres (2409) <i>salaires pour 2008</i>	<i>23/10/2007</i>	B.O bis 2004/8	<i>BOH 2007/51</i>
CCN* Bâtiment ETAM (255) <i>salaires (appointements minimaux) Rhône-Alpes</i> <i>appointements minimaux au 01/03/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>indemnités petits déplacement et repas 01/03/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>n° 32 salaires minima Basse-Normandie</i> <i>salaires minima Lorraine</i> <i>salaires minima au 01/04/2007 Bretagne</i> <i>valeur du point au 01/09/2007 (+ et - 10) Champagne-Ardenne</i> <i>valeur du point au 01/05/007 Midi-Pyrénées</i> <i>valeur du point au 01/07/2007 Auvergne</i> <i>salaires minimaux au 1er septembre 2007 Provence – Alpes – Côte-d'azur</i>	<i>31/01/2007</i> <i>08/02/2007</i> <i>08/02/2007</i> <i>01/03/2007</i> <i>20/03/2007</i> <i>21/03/2007</i> <i>11/04/2007</i> <i>03/05/2007</i> <i>18/06/2007</i> <i>26/06/2007</i>	3002	<i>BOH 2007/16</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/18</i> <i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/24</i> <i>BOH 2007/24</i> <i>BOH 2007/28</i> <i>BOH 2007/34</i>
CCN* Travaux publics ETAM (403) <i>indemnités petits déplacements au 01/01/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires minima au 01/01/2007 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires 2007 et indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	<i>09/01/2007</i> <i>09/01/2007</i> <i>07/02/2007</i>	3005	<i>BOH 2007/25</i> <i>BOH 2007/25</i> <i>BOH 2007/14</i>
CCN Coopératives de consommation gérants (1325) <i>salaires et dispositions diverses</i>	<i>29/01/2007</i>	3013	<i>BOH 2007/17</i>
CCN Sucrierie distillerie (1436) <i>création CQP conduite de process</i> <i>négociation annuelle 2007</i> <i>n° 1 à l'accord CQP conduite de process</i> <i>n° 1 à l'accord du 03/07/07 négociation annuelle</i>	<i>23/01/2007</i> <i>03/07/2007</i> <i>30/09/2007</i> <i>30/09/2007</i>	3026	<i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/36</i> <i>BOH 2007/50</i> <i>BOH 2007/50</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN** Cinéma production techniciens (14) <i>protocole d'accord et annexe salaires 2007</i>	28/06/2007	3048	BOH 2007/32
CCN** cinéma production ouvriers AM indépendants (294) <i>protocole d'accord et annexe salaires 2007</i>	28/06/2007	3048	BOH 2007/32
CCN Sociétés financières (478) <i>salaires au 01/12/2007</i>	26/10/2007	3059	BOH 2007/47
CCN Coopératives de consommation salariés (179) <i>salaires minima au 01/01/2008</i>	16/11/2007	3072	BOH 2008/9
CCN Alimentaires diverses industries (504) <i>n° 52 - rémunérations au 01/02/2007</i> <i>n° 53 - salaires au 01/01/2008</i>	16/02/2007 12/12/2007	3092	BOH 2007/13 BOH 2008/9
CCN Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>salaires et primes</i>	09/05/2007	3140	BOH 2007/50
CCN Presse quotidienne départementale employés (693) <i>salaires pour l'année 2007</i>	21/03/2007	3140	BOH 2007/21
CCN Presse quotidienne régionale employés (698) <i>annexe à l'accord du 09/05/2007</i> <i>salaires et primes</i>	09/05/2007 09/05/2007	3140	BOH 2007/50 BOH 2007/50
CCN Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) <i>salaires pour l'année 2007</i>	21/03/2007	3140	BOH 2007/21
CCN Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781) <i>salaires pour l'année 2007</i>	21/03/2007	3141	BOH 2007/21
CCN Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018) <i>salaires pour l'année 2007</i>	21/03/2007	3141	BOH 2007/21
CCN Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>salaires et primes</i>	09/05/2007	3141	BOH 2007/50
CCN Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>n° 2007-01 prime fonctionnelle aide soignante</i>	17/01/2007	3198	BOH 2007/10
CCN Centres de gestion agréés (1237) <i>actualisation de la convention</i> <i>salaires n° 07.1 à compter du 01/01/2007</i>	26/01/2007 14/02/2007	3220	BOH 2007/27 BOH 2007/27
CCN Enseignement privé primaire enseignants (1326) <i>salaires (grilles indiciaires) au 01/09/2007</i>	29/06/2007	3229	BOH 2007/39

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Presse hebdomadaire régionale employés (1281) <i>salaires au 01/03/2007</i>	18/01/2007	3291	BOH 2007/17
CCN Presse hebdomadaire régionale d'information cadres (1563) <i>salaires au 01/03/2007</i>	18/01/2007	3291	BOH 2007/17
CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>rémunérations à compter du 01/01/2008</i> <i>congé accompagnement fin de vie</i>	14/11/2007 13/12/2007	3312	BOH 2008/1 BOH 2008/5
CCN Sidérurgie (2344) <i>modifications diverses de la convention</i>	05/03/2007	3315	BOH 2007/14
CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>salaires et primes</i>	07/06/2007	3320	BOH 2008/11
CCN* Cynégétiques structures associatives personnels (2507) <i>n° 3 modifications d'articles de la CC</i>	02/10/2007	3327	BOH 2007/45
CCN Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>salaires (RAG pour 2007)</i>	18/12/2007	3336	BOH 2008/3
CCN* Maisons jeunes culture FFMJC (646) <i>n° 5-2 indemnités de départ à la retraite</i> <i>n° 5-3 indemnité de licenciement économique</i>	31/01/2007 31/01/2007		BOH 2007/17 BOH 2007/17
CCN Ports autonomes (11) <i>évolution de la caisse de retraite</i> <i>caisse de retraite des cadres</i> <i>salaires au 01/01/2007</i> <i>régime de prévoyance</i> <i>modalités de négociation avenant de révision</i> <i>prévoyance (révision de dispositions)</i> <i>régime de retraite</i>	25/01/2007 07/03/2007 05/04/2007 22/06/2007 19/07/2007 24/10/2007 09/11/2007		BOH 2007/38 BOH 2007/29 BOH 2007/41 BOH 2008/8 BOH 2007/42 BOH 2008/15 BOH 2008/9
CCN Avoués cours d'appel (277) <i>barème des salaires minima au 1er janvier 2007</i> <i>prime de rentrée (mode de calcul)</i> <i>règlement de retraite supplémentaire</i> <i>valeur du point au 01/07/2007</i>	11/01/2007 22/02/2007 26/06/2007 12/07/2007		BOH 2007/7 BOH 2007/14 BOH 2007/35 BOH 2007/35
CCN Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>01-2007 compte épargne temps</i> <i>02-2007 classement en groupe 6</i> <i>03-2007 classement en groupe 5</i> <i>09-2007 titre ou diplôme européen</i>	12/01/2007 12/01/2007 12/01/2007 14/09/2007		BOH 2007/21 BOH 2007/21 BOH 2007/21 BOH 2007/48

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i> <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	21/03/2007 22/06/2007		BOH 2007/27 BOH 2007/48
CCN Produits exotiques industries (506) <i>n° 52 rémunérations au 01/02/2007</i> <i>n° 53 salaires au 01/01/2008</i>	16/02/2007 12/12/2007		BOH 2007/13 BOH 2008/9
CCN Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>rémunérations minimales pour l'année 2007</i> <i>changement professionnel réseaux commerciaux</i>	21/03/2007 22/06/2007		BOH 2007/27 BOH 2007/48
CCN Sécurité sociale des mines cadres supérieurs (2668) <i>réforme de la convention</i>	30/05/2007		BOH 2007/36
CCN Crédit Mutuel (1468) <i>égalité professionnelle</i> <i>salaires au 01/02/2007</i>	21/03/2007 18/04/2007		BOH 2007/17 BOH 2007/23
CCN Régies de quartier (2132) <i>n° 7 régime de prévoyance</i> <i>n° 8 extension bénéfice du régime de prévoyance</i> <i>salaires au 01/06/2007 et 01/10/2007</i>	30/05/2007 30/05/2007 20/10/2007		BOH 2007/28 BOH 2007/28 BOH 2008/9
CCN Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>régime retraite supplémentaire</i>	13/12/2007		BOH 2008/7
APNE Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>n° 1 à l'accord du 12/05/2006 temps de déplacement</i> <i>rémunérations au 01/07/2007</i>	25/01/2007 12/07/2007	3002	BOH 2007/43 BOH 2007/43
APNE Papiers cartons industries commerce OPCA FORMAPAP <i>n° 7 champ d'intervention</i>	10/01/2007	3019	BOH 2007/17
APNE Automobile services OPCA ANFA <i>n°8 modification des statuts</i>	24/01/2007	3034	BOH 2007/16
APNE Avocats cabinets stagiaires <i>gratification de stagiaires</i>	21/12/2007	3078	BOH 2008/6
APNE Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>n° 13 modification de l'accord</i>	26/09/2007	3085	BOH 2007/48

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>indemnité MAC 2007 (+ et - 10 salariés) Champagne-Ardenne</i> <i>indemnisation maître d'apprentissage confirmé 2007 Pays-de-la-Loire</i> <i>indemnité MAC pour l'année 2007 Basse-Normandie</i> <i>indemnité maître apprentissage confirmé Bretagne</i> <i>indemnité spécifique MAC 2007 Midi-Pyrénées</i> <i>indemnité maître apprentissage Poitou-Charentes</i> <i>indemnité maître apprentissage confirmé Lorraine</i>	<i>11/04/2007</i> <i>20/04/2007</i> <i>03/05/2007</i> <i>03/05/2007</i> <i>03/05/2007</i> <i>22/11/2007</i> <i>12/12/2007</i>	3107	<i>BOH 2007/24</i> <i>BOH 2007/24</i> <i>BOH 2007/25</i> <i>BOH 2008/5</i> <i>BOH 2007/24</i> <i>BOH 2008/6</i> <i>BOH 2008/11</i>
APNE* Bâtiment travaux publics épargne salariale <i>n° 2 modification du règlement PEI BTP à 5 ans</i> <i>n° 2 modification PEI BTP</i> <i>n° 3 modification du règlement PERCO BTP</i>	<i>11/07/2007</i> <i>11/07/2007</i> <i>11/07/2007</i>	3107	<i>BOH 2007/43</i> <i>BOH 2007/43</i> <i>BOH 2007/43</i>
APNE Bâtiment TP financement de la formation <i>n° 1 modifications de l'annexe 3</i>	<i>23/05/2007</i>	3107	<i>BOH 2007/36</i>
APNE Matériaux de construction négoce FIMO-FCOS <i>n° 1 modifications de l'accord du 02/03/2000</i>	<i>02/05/2007</i>	3154	<i>BOH 2007/24</i>
APNE Maroquinerie formation professionnelle <i>affectation aux CFA 2007</i>	<i>25/04/2007</i>	3157	<i>BOH 2007/29</i>
APNE Casinos répartition des pourboires <i>n° 11 rémunérations au 01/01/2007</i> <i>n° 12 rémunérations au 01/01/2007</i> <i>n° 13 modifications de classification</i>	<i>31/07/2007</i> <i>31/07/2007</i> <i>21/11/2007</i>	3167	<i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/38</i> <i>BOH 2007/51</i>
APNE Transport aérien transférabilité du DIF <i>transférabilité du DIF</i>	<i>18/12/2007</i>	3177	<i>BOH 2008/15</i>
APNE Sanitaire social médico-social ARTT <i>n° 1 modulation et compte épargne temps</i>	<i>19/03/2007</i>	3198	<i>BOH 2007/30</i>
APNE Sanitaire médico-social travail de nuit 2002-01 <i>n° 1 - modification de l'accord</i>	<i>19/04/2007</i>	3198	<i>BOH 2007/43</i>
APNE Travail temporaire négociation (indemnisation DS) <i>n° 4 à l'accord du 16/11/1982 indemnisation DS</i>	<i>06/07/2007</i>	3212	<i>BOH 2007/33</i>
APNE Travail temporaire permanents <i>salaires minima au 01/01/2007</i>	<i>16/03/2007</i>	3212	<i>BOH 2007/21</i>
APNE Travail temporaire formation professionnelle <i>modifications accord du 08/07/2004</i>	<i>06/07/2007</i>	3212	<i>BOH 2007/49</i>
APNE** Audiovisuel période de professionnalisation <i>prorogation accord du 11/03/2005</i> <i>n° 1 prorogation accords 11/03/05 et du 07/06/07</i>	<i>07/06/2007</i> <i>15/11/2007</i>	3219	<i>BOH 2008/8</i> <i>BOH 2008/8</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Transport travail aériens formation professionnelle <i>modifications accords du 27/12/94 et du 09/09/04</i>	18/10/2007	3223	BOH 2007/48
APNE Transport aérien formation professionnelle <i>modifications accords du 27/12/94 et du 09/09/04</i>	18/10/2007	3223	BOH 2007/48
APNE Alimentaire dialogue social négociation <i>n° 1 modifications de l'accord du 08/04/2005</i>	06/04/2007	3270	BOH 2007/28
APNE Hospitalisation privée CPNE <i>n° 2 fonctionnement de la CPNE</i>	25/01/2007	3307	BOH 2007/16
APNE Hospitalisation privée financement paritarisme <i>n° 2 affectation des cotisations</i>	25/01/2007	3307	BOH 2007/16
APNE Hospitalisation privée formation professionnelle <i>n° 2 apprentissage et professionnalisation</i>	25/01/2007	3307	BOH 2007/16
APNE Aide à domicile emplois et rémunérations <i>n° 9 - valeur du point 2006-2007</i> <i>n° 10 - définitions des emplois repères</i>	07/03/2007 06/07/2007	3321	BOH 2007/23 BOH 2007/43
APNE** Cinéma doublage artistes interprètes <i>travail de nuit (article 10)</i>	10/05/2007		BOH 2007/33
APNE** Cinéma doublage salaires <i>modification de l'article 3 titre 2</i>	10/05/2007		BOH 2007/33
APNE** Audiovisuel droit individuel formation (DIF) <i>prorogation accord DIF du 28/04/2005</i> <i>n° 1 prorogation accords 28/04/2005 et du 07/06/2007</i>	07/06/2007 15/11/2007		BOH 2008/8 BOH 2008/8
APNE** Audiovisuel contrats de professionnalisation <i>prorogation accord du 01/12/2004</i> <i>n° 2 prorogation accords 01/12/2004 et du 07/06/2007</i>	07/06/2007 15/11/2007		BOH 2008/8 BOH 2008/8
APNE Audiovisuel financement formation professionnelle <i>prise en charge des dépenses CFA pour 2007</i>	02/05/2007		BOH 2007/34
APNE Édition phonographique CPNEF / EP <i>révision de l'accord</i>	20/07/2007		BOH 2007/49
APNE Télédiffusion GDD d'usage <i>n° 1 salariés sous CDD d'usage et salaires</i>	20/09/2007		BOH 2008/6
APN Coopératives de consommateurs classifications <i>classification des emplois</i>	25/04/2007	3072	BOH 2008/9
APN Coopérative consommation formation professionnelle <i>n° 1 organisation formation professionnelle</i>	25/04/2007	3072	BOH 2008/9

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APN** Bâtiment travaux publics participation salariés <i>n° 2 modification de l'accord</i>	11/07/2007	3107	BOH 2007/43
APN Assurances assistance apprentissage <i>affectation des fonds aux CFA 2007-2010</i> <i>versement des fonds aux CFA pour 2007</i>	18/06/2007 18/06/2007	3110	BOH 2007/35 BOH 2007/35
APN Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>affectation des fonds aux CFA 2007-2010</i> <i>versement des fonds aux CFA pour 2007</i>	18/06/2007 18/06/2007	3279	BOH 2007/35 BOH 2007/35
APN* Électriques gazières industries égalité professionnelle <i>renouvellement de l'accord</i>	15/02/2007		BOH 2007/12
APN* Électriques gazières représentants personnel <i>prorogation mandats représentants personnel IEG</i>	27/04/2007		BOH 2007/27
APN Caisse d'épargne formation professionnelle <i>n° 2 modifications accord formation du 10/06/2005</i>	06/12/2007		BOH 2008/7
APN Caisse d'épargne frais de santé <i>n° 1 à l'accord frais santé 24/11/2005</i>	23/11/2007		BOH 2008/6

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>salaires (RAG, RMH) et primes</i>	27/07/2007	B.O bis 1990/11	BOH 2007/38
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingaux (1578) <i>n° 3 indemnité panier de nuit</i> <i>REGA à compter du 01/01/2007</i>	26/11/2007 26/11/2007	B.O bis 1990/9	BOH 2008/2 BOH 2008/2
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>salaires (REG pour l'année 2007)</i> <i>salaires (RMH) au 01/11/2007</i>	02/10/2007 02/10/2007	B.O bis 1991/4	BOH 2007/47 BOH 2007/47
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>n° 8 prime outillage au 01/07/2007</i> <i>n° 9 indemnisation petits déplacements</i> <i>n° 4 indemnités petits déplacements</i>	01/03/2007 03/05/2007 20/12/2007	B.O bis 1994/5	BOH 2007/20 BOH 2007/25 BOH 2008/12
CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>n° 47 salaires (TEGA, RMH) et primes</i>	17/12/2007	B.O bis 1995/1	BOH 2008/3
CCRE Automobiles services Guyane (2360) <i>n° 2 salaires et modification article</i>	16/01/2007	B.O bis 2004/1	BOH 2007/18
CCRE Bâtiment ouvriers Région parisienne (1740) <i>n° 16 indemnités repas au 01/11/2007</i> <i>n° 17 salaires (valeur du point) au 01/11/2007</i> <i>indemnités petits déplacements (Seine-et-Marne)</i>	03/10/2007 03/10/2007 27/11/2007	3032	BOH 2008/2 BOH 2008/2 BOH 2008/7
CCRE* Bâtiment ETAM Région parisienne (1841) <i>n° 8 salaires (valeur du point) au 01/11/2007</i>	03/10/2007	3032	BOH 2008/2
CCRE Métallurgie OETAM Région parisienne (54) <i>TGA SMH pour l'année 2008</i>	07/12/2007	3126	BOH 2007/52
CCRE Couture parisienne (303) <i>n° 4 rémunérations minimales annuelles garanties</i> <i>prime de collection</i>	12/02/2007 12/02/2007	3185	BOH 2007/19 BOH 2007/19
CCRE Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>protocole de gestion Réunionica</i> <i>régime obligatoire de prévoyance complémentaire</i> <i>n° 37 salaires au 01/06/2007</i> <i>n° 38 - article 6.1 transfert du DIF</i> <i>création d'une CPEFP</i>	13/02/2007 13/02/2007 20/04/2007 25/05/2007 13/12/2007	3234	BOH 2007/16 BOH 2007/16 BOH 2007/21 BOH 2007/27 BOH 2008/14
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>n° 11 barèmes de rémunération minima 01/01/2008</i>	31/10/2007		BOH 2008/13
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) <i>n° 4 politique salariale 2008</i>	14/06/2007		BOH 2007/35

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)			
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>salaires (RAG)</i> <i>salaires (RMH) au 01/07/2007</i> <i>salaires (RAG) pour 2007</i> <i>prévoyance</i>	<i>23/03/2007</i> <i>15/06/2007</i> <i>21/09/2007</i> <i>07/12/2007</i>		<i>BOH 2007/17</i> <i>BOH 2007/29</i> <i>BOH 2007/44</i> <i>BOH 2008/5</i>
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>rémunérations effectives garanties annuelles 2007</i> <i>valeur du point au 01/08/2007</i>	<i>10/07/2007</i> <i>10/07/2007</i>		<i>BOH 2007/42</i> <i>BOH 2007/42</i>
CCRE Vins de Champagne (1384) <i>taxe apprentissage (article 37-5)</i> <i>valeur du point au 1er juillet 2007</i> <i>prévoyance complémentaire (cotisations)</i> <i>prévoyance (frais médicaux)</i> <i>prévoyance sociale (après 6 mois travail continu)</i>	<i>23/02/2007</i> <i>22/06/2007</i> <i>14/12/2007</i> <i>14/12/2007</i> <i>14/12/2007</i>		<i>BOH 2007/20</i> <i>BOH 2007/29</i> <i>BOH 2008/6</i> <i>BOH 2008/6</i> <i>BOH 2008/6</i>
CCR Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>actualisation de la convention et annexe salaires</i>	<i>14/02/2007</i>	B.O bis 2003/8	<i>BOH 2007/33</i>
APRE Artisanat épargne salariale Alsace <i>n° 1 actualisation de l'accord</i> <i>n° 2 modalités d'abondement</i>	<i>21/03/2007</i> <i>21/03/2007</i>		<i>BOH 2007/43</i> <i>BOH 2007/43</i>
AIR Plan de Campagne ouverture dominicale PACA <i>modalités d'application</i>	<i>19/07/2007</i>		<i>BOH 2007/41</i>

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

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>TEG personnel non cadre et RMH 2008</i>	13/12/2007	B.O bis 1986/50	BOH 2008/2
CCDE Métallurgie Var (965) <i>rémunérations 2007</i>	12/09/2007	B.O bis 1987/7	BOH 2007/46
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470) <i>annexe III salaires (RAG et RMH) prime panier nuit</i>	19/11/2007	B.O bis 1988/7	BOH 2008/4
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>prime spéciale au 01/09/2007</i> <i>salaires (REMA) pour l'année 2007</i> <i>salaires (RMH) au 01/09/2007</i>	12/07/2007 12/07/2007 12/07/2007	B.O bis 1988/8	BOH 2007/39 BOH 2008/1 BOH 2008/1
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>salaires (RMH et TGA)</i>	24/07/2007	B.O bis 1990/2	BOH 2007/39
CCDE Métallurgie Charente (1572) <i>salaires 2007</i>	17/12/2007	B.O bis 1990/6	BOH 2008/1
CCDE Métallurgie Cher (1576) <i>salaires GRE 2007</i> <i>salaires valeur du point 2008</i> <i>prévoyance</i>	05/12/2007 05/12/2007 07/12/2007	B.O bis 1990/7	BOH 2008/4 BOH 2008/4 BOH 2008/4
CCDE Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>salaires (RMH) au 01/09/2007</i> <i>salaires (TEGA) pour l'année 2007</i>	19/07/2007 19/07/2007	B.O bis 1991/11	BOH 2007/40 BOH 2007/40
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>salaires (TEGA et valeur du point)</i>	08/11/2007	B.O bis 1992/10	BOH 2007/50
CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>salaires minimaux hiérarchiques au 01/11/2007</i> <i>salaires (TEG) au 01/01/2007</i>	07/11/2007 07/11/2007	B.O bis 1992/11	BOH 2007/49 BOH 2007/49
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>RMH à compter du 01/06/2007</i> <i>TEG des mensuels 2007</i>	04/04/2007 04/04/2007	B.O bis 1992/12	BOH 2007/18 BOH 2007/18
CCDE Métallurgie Somme (1797) <i>n° 13 salaires (REAG, valeur du point) et primes</i>	20/11/2007	B.O bis 1994/10	BOH 2007/51
CCDE Métallurgie Jura (1809) <i>rémunérations 2007</i>	26/06/2007	B.O bis 1994/17	BOH 2007/40
CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>prime de vacances période 01/06/2006 au 31/05/2007</i> <i>RMH, REAG et prime de panier 2007</i>	04/04/2007 04/04/2007	B.O bis 1994/4	BOH 2007/27 BOH 2007/26

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Finistère (860) <i>n° 33 barème TEGA 2007</i> <i>n° 34 prévoyance</i>	<i>21/05/2007</i> <i>30/10/2007</i>	B.0 bis 1994/6	<i>BOH 2007/26</i> <i>BOH 2007/52</i>
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>2007-01 rémunérations 2007</i>	<i>11/04/2007</i>	B.0 bis 1996/2	<i>BOH 2007/26</i>
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>salaires (RMH TEGA) et prime de panier</i>	<i>14/12/2007</i>	B.0 bis 1996/3	<i>BOH 2008/3</i>
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>modifications avenant mensuel personnel non cadre</i> <i>salaires (valeur du point et RAMG) et primes</i>	<i>01/03/2007</i> <i>02/07/2007</i>	B.0 bis 1996/6	<i>BOH 2007/15</i> <i>BOH 2007/32</i>
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>salaires (RMH RAEG) et primes</i>	<i>28/11/2007</i>	B.0 bis 1997/4	<i>BOH 2007/52</i>
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>régime de prévoyance</i> <i>salaires (REG) année 2007</i> <i>salaires (RMH) au 01/01/2008</i>	<i>15/11/2007</i> <i>28/11/2007</i> <i>28/11/2007</i>	B.0 bis 1997/5	<i>BOH 2008/9</i> <i>BOH 2008/9</i> <i>BOH 2008/9</i>
CCDE Métallurgie Loiret (1966) <i>prévoyance complémentaire</i> <i>salaires (RMH et RAG)</i>	<i>13/07/2007</i> <i>12/12/2007</i>	B.0 bis 1997/7	<i>BOH 2007/36</i> <i>BOH 2008/3</i>
CCDE Métallurgie Vosges (2003) <i>prévoyance gestionnaire</i>	<i>26/10/2007</i>	B.0 bis 1998/1	<i>BOH 2007/49</i>
CCDE Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>rag et valeur du point à partir de 2006</i>	<i>14/02/2007</i>	B.0 bis 2000/4	<i>BOH 2007/13</i>
CCDE Métallurgie Aube (2294) <i>indemnité de transport au 01/12/2007</i> <i>salaires minimaux et RMH</i>	<i>21/12/2007</i> <i>21/12/2007</i>	B.0 bis 2002/11	<i>BOH 2008/5</i> <i>BOH 2008/6</i>
CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221) <i>article 47 - garanties collectives de prévoyance</i> <i>TEGA 2007 et RMH à compter du 01/01/2007</i>	<i>26/01/2007</i> <i>26/01/2007</i>	B.0 bis 2002/2	<i>BOH 2007/13</i> <i>BOH 2007/13</i>
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) <i>annexe salaires A2-8 au 01/07/2007</i>	<i>29/05/2007</i>	B.0 bis 2002/6	<i>BOH 2007/29</i>
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>salaires et primes au 01/01/2007</i>	<i>15/03/2007</i>	B.0 bis 2003/7	<i>BOH 2007/18</i>
CCDE Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>protocole d'accord salaires</i>	<i>19/04/2007</i>	B.0 bis 2004/3	<i>BOH 2007/50</i>

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Vendée (2489) <i>indemnité de panier</i> <i>salaires (RMH) au 01/01/2007</i> <i>salaires (TEGA) au 01/01/2007</i>	27/02/2007 27/02/2007 11/10/2007	3325	BOH 2007/15 BOH 2007/15 BOH 2007/46
CCDE Métallurgie Aisne (2542) <i>RMH et prime de vacances 2007</i> <i>garanties de rémunérations effective 2007</i>	13/04/2007 14/09/2007	3331	BOH 2007/26 BOH 2007/46
CCDE Métallurgie Pyrénées Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>modification articles de la convention (retraite)</i> <i>reg à partir de l'année 2007</i> <i>RMH à compter du 01/07/2007</i>	16/05/2007 04/07/2007 04/07/2007	3341	BOH 2007/25 BOH 2007/36 BOH 2007/36
CCDE Métallurgie Bouches-du-Rhône - Alpes de Haute-Provence (2630) <i>régime de prévoyance (modifications)</i> <i>salaires (RMH et TGA)</i>	26/04/2007 04/12/2007	3344	BOH 2007/22 BOH 2008/3
CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>protocole d'accord salaires</i>	19/04/2007		BOH 2007/50
CCDE Métallurgie Moselle (714) <i>salaires et primes</i> <i>modifications articles de la convention</i>	15/05/2007 06/12/2007		BOH 2007/24 BOH 2008/3
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749) <i>salaires au 01/01/08 et 01/06/08 et primes</i>	21/12/2007		BOH 2008/9
CCDE Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>protocole d'accord salaires</i>	19/04/2007		BOH 2007/50
CCDE Métallurgie Savoie (822) <i>salaires (REGA et RMH)</i>	27/03/2007		BOH 2007/17
CCDE Métallurgie Ardennes (827) <i>salaires et primes</i>	13/12/2007		BOH 2008/12
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) <i>n° 55 salaires (valeur du point et TEGA 2007)</i> <i>n° 56 régime de prévoyance (modifications)</i>	04/07/2007 04/07/2007		BOH 2007/31 BOH 2007/31
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>salaires (RMH, GRE) et primes</i>	18/06/2007		BOH 2007/30
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>REGA et RMH 2007</i>	15/06/2007		BOH 2007/35
CCDE Métallurgie Rhône (878) <i>salaires (RAG et RMH)</i>	10/09/2007		BOH 2007/47

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Eure (887) <i>salaires (RMH et RAE) et prime de panier</i>	08/01/2007		BOH 2007/10
CCDE Métallurgie Allier (898) <i>salaires (TEGA 2007, RMH 2008) et primes</i>	05/12/2007		BOH 2008/3
CCDE Métallurgie Marne (899) <i>RAG et valeur du point 2007</i>	16/11/2007		BOH 2007/51
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>salaires et primes au 01/01/2008</i>	17/12/2007		BOH 2008/12
CCDE Métallurgie Ain (914) <i>TEG 2007 et RMH au 01/02/2007</i>	02/02/2007		BOH 2007/13
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>salaires (RAEG et VP)</i>	19/12/2007		BOH 2008/4
CCDE Métallurgie Sarthe (930) <i>salaires et primes</i>	24/09/2007		BOH 2007/44
CCDE Métallurgie Indre (934) <i>TEG au 01/01/2007</i> <i>valeur du point au 01/09/2007</i>	26/07/2007 26/07/2007		BOH 2007/40 BOH 2007/40
CCDE Métallurgie Calvados (943) <i>RMH et salaires minimaux annuels garantis</i> <i>régime de prévoyance</i>	06/06/2007 25/09/2007		BOH 2007/29 BOH 2007/48
CCDE Métallurgie Orne (948) <i>salaires (valeur du point et RMH)</i>	23/04/2007		BOH 2007/22
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>salaires 2008 (VP)</i> <i>salaires (RAG 2007)</i> <i>salaires (RAG 2008)</i>	20/12/2007 20/12/2007 20/12/2007		BOH 2008/7 BOH 2008/7 BOH 2008/7
CCDE Auto moto La Réunion (1247) <i>salaires au 01/03/2007</i> <i>salaires applicables au 01/06/2007</i>	07/03/2007 12/06/2007		BOH 2007/16 BOH 2007/33
CCDE Métallurgie Corrèze (1274) <i>régime de prévoyance</i> <i>n° 66 salaires et primes au 01/01/2008</i>	26/09/2007 30/11/2007		BOH 2007/44 BOH 2007/52
CCDE Métallurgie Doubs (1375) <i>salaires (RMH et RAG) et primes</i>	28/06/2007		BOH 2007/32
CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032) <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	19/12/2007		BOH 2008/11

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033) <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	19/12/2007		BOH 2008/11
CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034) <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	19/12/2007		BOH 2008/10
CCD Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>salaires (RAG 2007 et RMH 2008) et primes</i>	18/12/2007	3334	BOH 2008/9
CCD Métallurgie Belfort-Montbéliard (82) <i>salaires (RMAE et RMH) et primes</i>	12/07/2007		BOH 2007/31
CCD Métallurgie Haute-Saône (119) <i>salaires (REMA) et RMH et primes</i>	09/07/2007		BOH 2007/31
CCD Canne à sucre culture Martinique (2535) <i>salaires 2007</i>	01/03/2007		BOH 2007/51
CCD Sucrrière et rhumière industrie Martinique (2534) <i>salaires 2007</i>	22/02/2007		BOH 2007/51
CCD Métallurgie Vienne (920) <i>salaires (GRE) à compter de 2007</i> <i>salaires (valeur du point) au 01/07/2007</i> <i>valeur du point et GRE 2008</i>	21/06/2007 21/06/2007 26/11/2007		BOH 2007/31 BOH 2007/31 BOH 2008/1
CCD Banque personnel Guadeloupe (2649) <i>maintien de l'application de la convention</i>	01/02/2007		BOH 2007/17
CCD Sucrieries distilleries Guadeloupe (1700) <i>salaires et primes</i>	22/02/2007		BOH 2007/15
CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>salaires (RAHG) pour l'année 2007</i> <i>valeur du point et prime de panier</i>	28/06/2007 28/06/2007	B.0 bis 1990/17	BOH 2007/31 BOH 2007/31
CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>salaires (REAG) et primes</i>	03/05/2007	B.0 bis 1991/6	BOH 2007/26
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>salaires (RAG pour 2007) et RMH au 01/12/2007</i>	20/09/2007		BOH 2007/43
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>avenant n° 52 salaires (RMH) 2008</i> <i>n° 51 salaires (TEGA)</i> <i>n° 53 salaires travailleurs à domicile</i>	17/12/2007 17/12/2007 17/12/2007		BOH 2008/4 BOH 2008/6 BOH 2008/4
CCAE Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>salaires au 01/03/2007</i>	22/03/2007		BOH 2007/18

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>PV d'interprétation de l'article 69</i> <i>salaires (RAG) pour l'année 2007</i> <i>salaires (RMH)</i>	28/02/2007 23/11/2007 23/11/2007		BOH 2007/14 BOH 2007/52 BOH 2007/52
AID** Commission paritaire interpro Hautes-Alpes <i>règlement intérieur</i>	05/09/2007		BOH 2007/52
AID Plan épargne interentreprise Val-d'Oise <i>modifications de dispositions</i>	21/11/2007		BOH 2007/51
CCC Manutention portuaire Fort-de-France (2480) <i>dispositions diverses (salaire, mutuelle, primes)</i>	30/01/2007	3324	BOH 2007/28

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

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE N° 2

LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

**ANNEXE 2.1 : LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
DES CADRES EN 2007 DANS LES BRANCHES
COUVRANT PLUS DE 5 000 SALARIÉS**

ANNEXE 2.1 • LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES EN 2007 DANS LES BRANCHES COUVRANT PLUS DE 5 000 SALARIÉS

Dans les conventions collectives de plus de 5 000 salariés⁽¹⁾, les salaires minima conventionnels moyen ou médian des premiers niveaux cadres, correspondant à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, restent en 2007 nettement inférieurs au plafond de la sécurité sociale⁽²⁾.

Dans la majorité des branches, les salaires minima des cadres continuent de progresser moins vite que ceux des autres catégories de salariés, notamment des ouvriers et des employés. Toutefois, depuis 2006, certaines branches se sont engagées dans une démarche de restauration des écarts hiérarchiques et octroient des augmentations plus élevées aux cadres, ce qui a contribué à mettre un terme, en 2007, au processus de resserrement des éventails observé depuis plusieurs années.

I. ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS ET DISPERSION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES

L'évolution des salaires minima moyen et médian des premiers niveaux cadres de 2003 à 2007 a été légèrement supérieure à celle du plafond de la sécurité sociale sur la même période.

En effet, le salaire conventionnel moyen des premiers niveaux cadres s'élève en 2007 à 1 877 € et a progressé de 11,8 % par rapport à 2003 (dont 4,2 % en 2006 et 2,5 % en 2007) tandis que le plafond de la sécurité sociale a augmenté dans le même temps de 10,3 %⁽³⁾ (dont 2,9 % en 2006 et 3,6 % en 2007).

De même, la moitié des cadres classés aux premiers niveaux des grilles cadres ont un salaire inférieur à 1 906 € en 2007, ce salaire médian ayant lui-même progressé de 12,1 % par rapport à 2003 (dont 5,8 % en 2006 et 1,9 % en 2007).

En ce qui concerne les cadres situés aux niveaux les plus élevés des grilles, le salaire conventionnel moyen a également progressé un peu

1) De l'échantillon de 160 conventions du secteur général, analysées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, sont soustraites une dizaine de conventions qui ne comportent pas de classification cadres (telles que les salariés du particulier employeur, les cabinets médicaux, les gardiens concierges, la boulangerie artisanale...). Sont également suivies, les conventions des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de la métallurgie.

2) La référence au plafond de la sécurité sociale a été choisie car ce plafond est utilisé pour déterminer l'appartenance du salarié à la catégorie professionnelle des cadres, permettant ainsi notamment son affiliation à une caisse de cadres.

3) Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé chaque année en fonction des estimations (annexées au projet de loi de finances) de l'évolution moyenne annuelle des salaires moyens par tête, conformément aux règles prévues par le Code de la sécurité sociale.

plus que le plafond de la sécurité sociale ; il s'élève en effet à 4 437 € en 2007 soit une progression de 10,6 % sur cinq ans (dont 5,0 % en 2006 et 2,5 % en 2007). Par contre, le salaire médian, qui se situe à 4 882 €, a progressé de 8,6 % (dont 2,0 % en 2006 et 2,4 % en 2007), soit un peu moins que le plafond de la sécurité sociale.

L'écart négatif observé entre les salaires moyen et médian traduit le fait que certaines branches à fort effectif prévoient de faibles minima pour les plus hauts niveaux cadres, tirant ainsi le salaire moyen vers le bas. On peut citer par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* qui fixe le plus haut niveau cadre à 2 685 € (en excluant toutefois les cadres dirigeants de la grille de classification), l'*animation socioculturelle* (2 700 €), les *transports routiers* (2 970 €), la *publicité* (3 033 €), les *experts-comptables* (3 343 €)...

Tableau I : Niveau moyen et dispersion des salaires minima des cadres de 2003 à 2007 dans les conventions collectives couvrant plus de 5 000 salariés

	Moyenne	Quartile 25	Médiane	Quartile 75	Plafond SS
Niveau minimum cadre					
31/12/2003	1 679 €	1 453 €	1 700 €	1 967 €	2 432 €
31/12/2004	1 709 €	1 512 €	1 742 €	2 026 €	2 476 €
31/12/2005	1 758 €	1 553 €	1 769 €	2 067 €	2 516 €
31/12/2006	1 831 €	1 677 €	1 871 €	2 108 €	2 589 €
31/12/2007	1 877 €	1 716 €	1 906 €	2 161 €	2 682 €
<i>Evolution 2007/2003</i>	+ 11,8 %		+ 12,1 %		+ 10,3 %
Niveau maximum cadre					
31/12/2003	4 013 €	3 456 €	4 494 €	4 494 €	2432 €
31/12/2004	4 043 €	3 559 €	4 533 €	4 591 €	2476 €
31/12/2005	4 120 €	3 600 €	4 671 €	4 683 €	2516 €
31/12/2006	4 328 €	3 703 €	4 766 €	4 777 €	2 589 €
31/12/2007	4 437 €	3 796 €	4 882 €	4 976 €	2 682 €
<i>Evolution 2007/2003</i>	+ 10,6 %		+ 8,6 %		+ 10,3 %

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT

La dispersion des salaires est plus importante chez les cadres que chez les autres catégories socioprofessionnelles. Ainsi, en 2007, les 25 % des premiers niveaux cadres les moins bien payés ont un salaire inférieur à 1 716 € tandis que les 25 % les mieux payés ont un salaire supérieur à 2 161 € (soit un troisième quartile supérieur de plus de 26 % au premier quartile). Cette dispersion est nettement supérieure à celle des autres catégories de salariés notamment des ouvriers et des employés pour lesquels la plage interquartile des premiers niveaux est très resserrée autour de la médiane (le troisième quartile est supérieur au premier quartile d'à peine 3 %), cette dernière avoisinant généralement le montant du SMIC.

Tableau II : Dispersion des premiers niveaux de salaires minima des cadres comparée à la dispersion des premiers niveaux des autres catégories socioprofessionnelles de 2005 à 2007

	2005			2006			2007		
	Quartile 25	Médiane	Quartile 75	Quartile 25	Médiane	Quartile 75	Quartile 25	Médiane	Quartile 75
Ouvriers	1 171 €	1 215 €	1 224 €	1 227 €	1 248 €	1 255 €	1 260 €	1 281 €	1 292 €
Employés	1 171 €	1 218 €	1 229 €	1 222 €	1 229 €	1 254 €	1 254 €	1 282 €	1 291 €
Professions intermédiaires	1 278 €	1 346 €	1 436 €	1 325 €	1 411 €	1 497 €	1 357 €	1 438 €	1 512 €
Cadres	1 553 €	1 769 €	2 067 €	1 677 €	1 871 €	2 108 €	1 716 €	1 906 €	2 161 €

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT

La dispersion est également importante en ce qui concerne les cadres des niveaux les plus élevés puisque la plage interquartile s'étend en 2007 de 3 796 € à 4 976 € soit un troisième quartile supérieur de plus de 30 % au premier quartile (voir tableau I).

Les salaires minima moyen et médian des premiers niveaux cadres restent inférieurs d'environ 30 % à 35 % au plafond de la sécurité sociale même si, comme cela a été souligné ci-dessus, leur évolution a été légèrement supérieure à celle de ce plafond depuis 2003.

Le tableau III permet de mesurer l'écart de 2005 à 2007 entre les salaires minima des cadres et le plafond de la sécurité sociale. On constate que la situation des premiers niveaux cadres s'est un peu dégradée en 2007 puisque la grille des cadres démarre à un montant inférieur à 75 % du plafond de la sécurité sociale dans près d'une branche sur deux (soit 49 % des branches contre environ 40 % les deux années précédentes). Parmi les branches qui affichent des premiers niveaux cadres inférieurs à 70 % du plafond, on peut citer par exemple les *ingénieurs et cadres du bâtiment* (1 396 €) ainsi que ceux de la *métallurgie*, la branche du *commerce de gros* (1 713 €), de l'*immobilier* (1 716 €), des *bureaux d'études techniques* (1 751 €) ou des *services de l'automobile* (1 833 €). À l'opposé, deux branches seulement (1,3 %) dépassent en 2007 le seuil de 2 682 € ; il s'agit des *vins de champagne* (2 772 €) et des *transports publics urbains* (2 855 €).

Tableau III : Répartition des branches selon la valeur des salaires conventionnels des cadres par rapport au plafond de la sécurité sociale de 2005 à 2007 - En %

	2005		2006		2007	
	Premier niveau cadre	Niveau cadre le plus élevé	Premier niveau cadre	Niveau cadre le plus élevé	Premier niveau cadre	Niveau cadre le plus élevé
< 70 % plafond	25,2	0,7	24,3	0,7	24,7	0,0
Entre 70 et 75 %	15,4	0,7	15,5	0,0	24,0	0,0
Entre 75 et 80 %	16,8	2,1	18,2	1,3	12,0	1,3
Entre 80 et 85 %	14,7	2,7	14,2	3,4	14,0	2,0
Entre 85 et 90 %	12,6	1,4	12,2	1,3	12,0	2,7
Entre 90 et 95 %	7,7	2,7	8,8	0,7	6,7	2,7
Entre 95 et 100 %	5,6	6,3	4,7	6,8	5,3	7,3
Entre 100 et 120 %	2,1	16,1	2,0	17,6	1,3	19,3
Entre 120 et 140 %		16,1		18,9		17,3
Entre 140 et 160 %		22,4		20,9		20,0
Entre 160 et 180 %		11,9		11,5		11,3
Entre 180 et 200 %		11,2		11,5		11,3
> 200 %		5,6		5,4		4,7

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT

Même en ce qui concerne les niveaux cadres les plus élevés des grilles de classification⁴⁾, 16 % de branches (contre 17 % en 2005 et 14 % en 2006) prévoient des minima inférieurs au plafond de la sécurité sociale comme par exemple les activités du *déchets* (2 186 €), les *hôtels, cafés, restaurants* (2 407 €) ou les *produits du sol* (2 369 €) tandis que seulement 5 % des branches, comme les années précédentes, prévoient des montants dépassant deux fois le plafond de la sécurité sociale : il s'agit en 2007 de la *fabrication du verre à la main*, des *industries du verre mécanique*, des *prestataires de service du secteur tertiaire*, de la *répartition pharmaceutique*, des *industries chimiques*, de la *médecine du travail* et du *pétrole*.

De rares conventions intègrent la référence au plafond de la sécurité sociale dans leurs accords en s'engageant à fixer le salaire minimum conventionnel de certains coefficients au moins au niveau de ce plafond. Toutefois, cet engagement ne concerne pas les premiers niveaux cadres. Ainsi, dans la *fabrication du verre à la main*, la valeur du salaire minimum garanti du coefficient 345 ne peut être inférieure au plafond de la sécurité sociale alors que la grille des cadres débute

4) La catégorie des cadres dirigeants est parfois explicitement exclue des grilles de classification (par exemple dans le commerce à prédominance alimentaire).

au coefficient 315. De même, dans la branche des *cafétérias*, la rémunération annuelle de l'échelon 2 des cadres ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale et celle de l'échelon 3 ne peut être inférieure à 1,1 fois ce plafond.

Il convient de préciser que cette analyse porte sur des salaires base 35 heures hors ancienneté. Or, un certain nombre de branches prévoient des minima plus élevés en fonction de l'ancienneté (*banques, transports routiers...*) ou bien sous la forme de forfaits comme par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* où un forfait en jours majore les minima conventionnels des cadres d'environ 12 % ou bien le secteur de la *métallurgie* qui prévoit différents systèmes de forfaits en heures ou en jours : le forfait base 218 jours majore les minima base 35 heures de 30 % mais ne s'applique pas aux trois premiers coefficients cadres.

II. POURCENTAGES D'AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA DES CADRES

Dans les branches qui ont prévu des augmentations, les pourcentages d'augmentation accordés aux cadres sont généralement inférieurs à ceux des autres catégories socioprofessionnelles, notamment ouvriers ou employés.

Ainsi, la médiane des augmentations des salaires minima hiérarchiques⁵⁾ s'établit pour les cadres à 2,5 % en 2006 (contre 2,9 % pour les ouvriers et 2,7 % pour les employés) et 2,0 % en 2007 (tandis qu'elle atteint 2,8 % pour les ouvriers et 5,0 % pour les employés).

De même, en ce qui concerne les salaires garantis, la médiane des augmentations des cadres se situe à 2,0 % en 2006 (contre 2,6 % pour les ouvriers et 2,9 % pour les employés). Pour 2007, toutefois, en s'établissant à 2,2 %, elle se situe juste au niveau de la médiane des augmentations des employés mais reste inférieure à celle des ouvriers (2,7 %).

En effet, si un certain nombre de branches revalorisent la grille salariale de façon uniforme, cadres compris, comme par exemple les branches de l'*industrie pharmaceutique* (2,0 % en 2007), des *labora-*

5) Voir glossaire. Selon l'assiette des salaires minima négociés dans les branches, ils sont qualifiés de hiérarchiques ou garantis :

Les salaires hiérarchiques sont les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC.

Les salaires garantis sont les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente.

toires d'analyses médicales (2,0 %), de la *prévention sécurité* (4 %), ou des *transports publics urbains* (3,5 %), la majorité des branches procède généralement, tout particulièrement dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille afin de maintenir les premiers niveaux en conformité avec le SMIC, mais ne répercutent pas l'intégralité de cette augmentation sur l'ensemble de la grille, octroyant ainsi aux niveaux cadres des augmentations moins élevées.

On peut citer par exemple les *banques* (3,0 % pour les ouvriers et les employés et 2,5 % pour les cadres), *l'import export* (3,7 % et 3,4 % en moyenne pour les ouvriers et les employés et 2,6 % pour les cadres), la *bourse* (3,6 % et 2,4 % pour les ouvriers et les employés et 1,9 % pour les cadres), les *produits alimentaires élaborés* (2,9 % et 3,2 % pour les ouvriers et les employés et 2,1 % pour les cadres), la *fabrication du verre à la main* (3,2 % et 3,5 % pour les ouvriers et les employés et 0,9 % pour les cadres), les *organismes de formation* (4,0 % et 2,7 % pour les ouvriers et les employés et 2,5 % pour les cadres).

Toutefois, l'écart entre les augmentations accordées aux cadres et celles dont bénéficient les autres catégories est généralement moins important en 2007 que les années précédentes.

Il convient à cet égard de souligner le poids de certaines branches, couvrant des effectifs salariés importants, qui ont fixé des augmentations relativement élevées pour les cadres, notamment dans le but de rétablir les écarts hiérarchiques. On peut citer ainsi la branche du *commerce de gros*, où l'accord du 13 avril 2006, en prévoyant des écarts variant de 10 à 20 % entre chaque échelon cadre, a conduit à une augmentation moyenne des salaires minima des cadres d'environ 17 % pour l'année 2006.

En conséquence, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima des cadres est le plus souvent, en 2006 et 2007, très proche, voire supérieure, à celle observée pour les autres catégories. Par exemple, en 2006, cette moyenne pondérée était pour les salaires hiérarchiques de 4,8 % contre 4,2 % pour les ouvriers et 3,8 % pour les employés ; en 2007, pour les salaires garantis, elle est de 2,9 % contre 3,2 % pour les ouvriers et 2,7 % pour les employés.

Cette préoccupation des branches de préserver les hiérarchies salariales issues des grilles de classification a contribué en 2007 à stopper le processus de resserrement des éventails observé depuis quelques années.

Tableau IV : Augmentation moyenne des salaires minima hiérarchiques par catégorie (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2005					
Ouvriers	1 815 500	4,5	3,0	3,7	4,3
Employés	2 088 100	5,3	3,7	5,6	6,5
Professions intermédiaires	507 700	4,0	2,0	3,3	5,4
Cadres	421 300	3,7	2,0	3,3	5,1
Toutes catégories	4 832 600	4,7	3,0	4,1	5,6
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

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT)

Tableau V : Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2005					
Ouvriers	1 807 300	3,9	2,5	3,7	5,2
Employés	811 700	3,8	2,2	3,8	4,5
Professions intermédiaires	962 500	2,7	2,0	2,2	3,1
Cadres	1 004 800	2,5	2,0	2,0	3,0
Toutes catégories	4 586 300	3,3	2,0	2,9	4,5
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

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT

III. LE RESSERREMENT DES ÉVENTAILS⁽⁶⁾ DE SALAIRES PAR CATÉGORIE

Le mouvement de resserrement de l'éventail des salaires par catégorie, continûment observé depuis plusieurs années, après s'être dans l'ensemble ralenti en 2006, semble marquer le pas en 2007 et on enregistre au contraire une tendance à l'élargissement des écarts hiérarchiques.

Ainsi, le rapport entre le niveau le plus élevé et le plus bas de la grille est passé de 3,05 en 2005 à 3,01 en 2006 puis 3,04 en 2007. Cet élargissement de l'éventail des minima en 2007 se retrouve pour les catégories ouvriers et employés.

En ce qui concerne les cadres, l'éventail est de 2,53 en 2007 comme en 2006 et n'a toujours pas retrouvé son niveau de 2004.

Tableau VI : Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés (en moyennes pondérées par les effectifs couverts)

	Max ouvrier/ min ouvrier	Max employé/ min employé	Max PI/ min PI	Max cadres/ min cadres	Max. cadres/ min O ou E ⁽⁷⁾
2003	1,25	1,10	1,51	2,60	3,25
2004	1,22	1,08	1,50	2,55	3,13
2005	1,20	1,07	1,49	2,50	3,05
2006	1,19	1,06	1,42 ⁽⁸⁾	2,53	3,01
2007	1,20	1,07	1,42	2,53	3,04

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité - DGT
Les abréviations min. et max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie.
O : ouvriers ; E : employés ; PI : Professions intermédiaires.

Ceci témoigne du fait qu'un certain nombre de branches commencent à se préoccuper du problème du tassement des grilles et affichent dans leurs accords leur volonté de préserver les écarts hiérarchiques, voire même de les élargir, prévoyant ainsi des relèvements plus impor-

- 6) L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée. Toutefois, si le salaire minimum est inférieur au SMIC, il est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima, non pas théoriques, mais directement applicables dans la branche.
- 7) Les chiffres relatifs au rapport du plus haut niveau de la grille sur le plus bas (max. cadres/ min. ouvrier ou employé), publiés dans l'étude précédente pour les années 2003 à 2005, ont été modifiés afin d'intégrer les secteurs de la métallurgie ainsi que ceux du bâtiment et des travaux publics.
- 8) Le resserrement de l'éventail des salaires minima des professions intermédiaires enregistré en 2006 s'explique partiellement par l'introduction de nouveaux effectifs salariés dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) utilisés pour les calculs en 2006 et 2007 conduisant à une revalorisation de plus de 30 % des effectifs de cette catégorie. Il est donc difficile pour cette catégorie de déterminer la part respective liée à un véritable resserrement de l'éventail de celle liée à la modification des pondérations utilisées dans les calculs.

tants pour les niveaux les plus élevés des grilles. On peut citer ainsi, outre le *commerce de gros* mentionné précédemment qui prévoit “un éventail minimum de 3,305” entre le premier et le dernier niveau de la grille, les *eaux et boissons sans alcool* qui ont conclu dès juin 2006 un accord planifiant le rétablissement de l'écart hiérarchique sur quatre ans de 2006 à 2009. De même, la branche du *négoce du bois* s'est engagée à baser sa politique salariale sur une évolution sensible de l'écart hiérarchique et à porter une attention particulière à la revalorisation du premier niveau cadre au regard de l'évolution du plafond de la sécurité sociale. D'autres branches comme les *vins et spiritueux*, l'*immobilier*, les *produits alimentaires* élaborés ou les *équipements thermiques* ont également conclu des accords contenant des mesures visant à préserver les hiérarchies salariales.

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 (*métallurgie, 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. 320-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 1233-22 du Code du travail (nouveau)).

Une autre signification des "accords de méthode" a été introduite par la loi du 4 mai 2004. Celle-ci prévoit que les partenaires sociaux fixent dans un accord de branche spécifique (appelé "accord de méthode") les règles de négociation des accords de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord de méthode étendu, le droit d'opposition s'applique.

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 étendu

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).

Accord interprofessionnel

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.

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 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). À défaut de DS dans l'entreprise, la loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moindre taille, ils peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les délégués syndicaux (DS) ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

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. À l'issue de ce délai, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte.

Droit d'opposition

Un accord national interprofessionnel n'est valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. Pour les autres niveaux, si un accord n'a pas été signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires (voir "principe majoritaire"), il peut faire l'objet d'une opposition par ces mêmes organisations (niveau de l'entreprise) ou par la majorité des organisations représentatives (niveau de la branche).

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.

Elargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou 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.

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).

Principe de faveur

Le "principe de faveur", autrement dénommé "principe du plus favorable" permet de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés.

Le principe de faveur doit être compris d'une part comme une règle de départage en cas de concurrence de normes et d'autre part comme une règle instaurant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation. L'article L. 132-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 2251-1 du Code du travail (nouveau), règle le cas général des rapports entre la loi et les normes conventionnelles, en établissant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation et en permettant aux partenaires sociaux d'en aménager ses règles de fonctionnement. L'article L. 135-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2254-1 du Code du travail (nouveau) règle les rapports entre les normes conventionnelles et le contrat de travail.

Principe majoritaire

Selon ce principe, un accord n'est valable que lorsqu'il recueille la signature de la ou des organisations majoritaires ou, à défaut, lorsqu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition soit de la part des organisations syndicales majoritaires en nombre, soit de la part de la majorité des organisations représentatives en voix. Avant la loi du 4 mai 2004, il suffisait que l'accord soit signé par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national (ou ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord) pour être applicable. Si cette possibilité existe toujours aujourd'hui, elle n'est plus la règle cardinale du mécanisme des conventions collectives.

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.

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).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC.

Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, 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). Ce mode dérogatoire de négociation doit être prévu par un accord de branche étendu.

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

PARTIE 1 - LA TENDANCE 2007

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2007

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2007	22
Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2007	22
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords professionnels signés en 2007 et 2006	23

BILAN DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE APRÈS LA LOI DU 4 MAI 2004

LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL DANS CE CONTEXTE DE RENOUVEAU

La procédure d'extension et la procédure d'élargissement	41
Nombre de demandes d'extension de 2003 à 2007	42
Nombre de textes étendus entre 2003 et 2007 selon le type de procédure	42
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2003 à 2007	43
La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)	47
Principaux thèmes négociés en Commissions mixtes paritaires en 2007	48
Résultats de la consultation des membres de la sous-commission des Conventions et Accords	52
Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2007	53
Proportion d'oppositions de chaque organisation	53
Les observations de la sous-commission des Conventions et Accords	54

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2007

Dialogue social européen et élargissement de l'UE	65
La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138 et la représentativité des organisations de travailleurs	67
Les instances du dialogue social interprofessionnel	74
Le dialogue social interprofessionnel : Taux de syndicalisation (2004)	75
Le dialogue social interprofessionnel : La syndicalisation européenne	76
Les acteurs du dialogue social sectoriel	79
Le dialogue social d'entreprise : l'information et la consultation	82
Le dialogue social européen : éléments bibliographiques et sources documentaires	93

PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2007

Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1997	97
Loi du 31 janvier 2007 : Rappel des procédures de concertation, consultation et information	98
Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	106
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2007	109

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

I. Données générales

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	113
Méthodologie	114
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	115
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	116
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 2000 à 2007 selon le niveau géographique	117
Les différents types de conventions et accords de branche	117

Nombre de conventions collectives signées par an de 1997 à 2007	118
Liste des conventions collectives signées en 2007	118
Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale	121
Taux de signature par les organisations syndicales en 2007, selon le niveau géographique et le type de texte	122
Répartition du nombre d'organisations syndicales signataires d'accords de branche	123
Proportion d'accords signés par une seule organisation de salariés, selon le thème principal de l'accord	124
Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2007	125

II. La négociation sur les salaires

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	127
Mesure de l'activité conventionnelle	128
Effectifs salariés actualisés à compter du 1 ^{er} janvier 2006	128
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	130
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	131
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	132
Salaires minima	133
Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	134
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	136
Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	136
Répartition du nombre de branches de plus de 5 000 salariés au 31 décembre 2007 selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	142
L'éventail des salaires conventionnels	148
Écarts moyens de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs)	149

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche	150
III. La négociation sur les classifications professionnelles	
Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1997	152
Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	159
IV. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	170
V. La négociation sur la participation et l'épargne salariale	
VI. La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail	
Notion de cadre et catégories de cadres	185
Durées maximales du travail	192
Jours fériés fixés par le Code du travail	208
Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail	211
VII. La négociation sur les couvertures sociales complémentaires	
La protection sociale complémentaire	215
Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire au 31 décembre 2007	222
VIII. La négociation sur l'emploi	
VIII. La négociation sur la formation professionnelle	
Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle	241
IX. La négociation sur les conditions de travail	
Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail	256
X. La négociation sur le contrat de travail	
Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	260
XII. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés	
Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi des travailleurs handicapés	267

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Décomposition des textes signés en 2007 et recensés au 31 décembre	272
Nombre de textes signés en 2007 et évolution selon le type de signataires	273
Méthodologie : Un autre éclairage statistique sur la négociation d'entreprise	274
Nombre de textes et accords déposés entre 2004 et 2006	275
Types de textes signés en 2007	277
Répartition des accords selon le type de signataires, de 2005 à 2007	278
Répartition trimestrielle des accords selon le mois de signature	279
Les thèmes de négociation en 2007 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	281
Les signataires selon les composantes de l'épargne salariale en 2007	284
Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	285
Propension à signer par organisation syndicale	286
Répartition des accords conclus en 2007 selon la taille de l'unité signataire	287
Effectifs salariés et répartition des accords selon le secteur d'activité (hors agriculture)	289