

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2015



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2015**

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et
du Dialogue social

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, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social,
vous pouvez consulter son site internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Dialog

Achévé d'imprimer au mois de mai 2016
Dépôt légal : 2^e trimestre 2016

"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."

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2015

LES NIVEAUX ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION	15
I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE LÉGÈRE HAUSSE EN 2015	15
II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE	17
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	21
LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS	23
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	25
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	43
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	61
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	71
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL- FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO)	97
LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	117
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	119
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	129
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	145
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	149
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	161
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	173

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUS DES CONFÉRENCES SOCIALES	189
I. LOI N° 2015-990 DU 6 AOÛT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES	190
I.1. Épargne salariale	190
I.2. Travail du dimanche	191
I.3. Délit d'entrave	194
I.4. Dialogue social au sein de l'entreprise	195
I.5. Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi	199
II. LOI N° 2015-994 DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI	204
II.1. La mise en place d'une forme de représentation adaptée pour les salariés issus des très petites entreprises	205
II.2. La valorisation des parcours de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés	207
II.3. L'adaptation des règles de la représentation des salariés en fonction de l'effectif de l'entreprise	208
II.4. Le regroupement et la rationalisation des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel ainsi que des obligations de négociation	211
II.5. La définition d'une obligation de représentation équilibrée de femmes et d'hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles	215
II.6. La loi conforte le régime de l'intermittence dans les activités du spectacle	216
II.7. La loi renforce la sécurisation des parcours et retour à l'emploi	218
III. LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL	222
III.1. Le rapport Combrexelle "La négociation collective, le travail et l'emploi"	222
III.2. Le comité présidé par Robert Badinter	226
III.3. Les rapports Meeting, Quinqueton et Cesaro	228
IV. LES CHANTIERS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET PATRONALE	231
IV.1. Représentativité des organisations syndicales de salariés	232
IV.2. Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs	238
V. FINANCEMENT DU PARITARISME	243
ACTION DE L'ÉTAT	249
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2015	249
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	249
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	250
I.3. Les négociations spécifiques : les négociations relatives au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle	251
I.4. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	252
II. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS	254
II.1. L'activité de la sous-commission des conventions et accords	255
II.2. Le comité de suivi de la négociation salariale	273
II.3. La restructuration des branches professionnelles	274
II.4. Le suivi des négociations relatives au pacte de responsabilité	279

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	285
III.1. Les Commissions paritaires locales	285
III.2. Le dispositif "Appui aux relations sociales"	285
III.3. Des projets menés au niveau territorial	286
III.4. Le plan de lutte contre le travail illégal décliné au niveau territorial	288
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	291
I. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	292
I.1. Actions dans le domaine social sous la présidence lettone : premier semestre 2015	292
I.2. Actions de la présidence luxembourgeoise dans le domaine social : deuxième semestre 2015	294
II. INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	298
II.1. Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social	298
II.2. Les consultations de la Commission européenne dans le domaine social	302
III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	306
III.1. Sommet social tripartite du 19 mars 2015	306
III.2. Sommet social tripartite du 15 octobre 2015	307
IV. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	311
V. LE DIALOGUE SOCIAL FRANCO-ALLEMAND	313

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2015

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2015	319
I.1. Selon le niveau géographique	324
I.2. Selon le type de texte	327
I.3. Les conventions collectives	328
I.4. La signature des organisations syndicales de salariés	331
I.5. Les thèmes de négociation	332

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	337
I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	338
I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du comité de suivi	353
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	361
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	378
II.1. Tendances	378
II.2. Les refontes de grilles privilégient les critères classants	380
II.3. Les modifications substantielles visent à adapter la grille aux réalités des emplois dans la branche	388
II.4. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche	390
II.5. Mise à jour des grilles de classification par accords d'aménagements	392

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	398
III.1. Une hausse du nombre d'accords en 2015	399
III.2. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	401
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	415
IV.1. Les accords collectifs et avenants signés en 2015	415
IV.2. Conclusion et perspectives	418
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	420
V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	420
V.2. Le temps partiel	427
V.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail	437
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	451
VI.1. La négociation collective relative à la "Qualité de vie au travail" (QVT)	451
VI.2. La négociation sur la prévention de la pénibilité	456
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	464
VII.1. Les thèmes abordés	464
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	488
VIII.1. Le contrat de génération : un dispositif adapté aux spécificités des entreprises	488
VIII.2. Accords contrats de génération	489
VIII.3. Les accords sur l'emploi des seniors	502
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	504
IX.1. Sécurisation de l'emploi	504
IX.2. Licenciement économique	505
IX.3. Négociation sur l'assurance-chômage	506
IX.4. Activité partielle	511
IX.5. Accords transversaux	513
IX.6. Les accords sur le pacte de responsabilité	514
IX.7. Emploi des personnes handicapées	525
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	537
X.1. Faits marquants de l'année 2015	537
X.2. Caractéristiques des accords examinés	546
X.3. Les nouveaux régimes examinés par la COMAREP en 2015	549
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	562
XI.1. Recrutement	562
XI.2. Exécution du contrat	568
XI.3. Rupture du contrat	574
XI.4. Contrats particuliers	577

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2015	589
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	590
I.1. La négociation d'entreprise	590
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	594
I.3. Champ des accords et terminologie	595
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2015	596
II.1. Décomposition du volume de textes enregistrés en 2015	596
II.2. Tendances globales en 2015	597
II.3. Types de textes signés par les délégués syndicaux et calendrier des négociations	597
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	599
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2015	600
III.2. L'épargne salariale	606
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	607
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	609
V.1. Les secteurs non agricoles	609
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	601

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2013	617
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2014	641
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 3 : EXTRAIT DU DOSSIER "BILAN DES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, ARRIVÉS À TERME EN 2013 ET 2014"	659
Réalisé par la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	
DOSSIER N° 4 : LA CONVENTION COLLECTIVE ALLEMAGNE, SUÈDE, DANEMARK, ITALIE, ESPAGNE, PORTUGAL, ROYAUME-UNI	677
Contributions extraites par la Délégation aux affaires européennes et internationales des ministères sociaux à partir des monographies réalisées par le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) avec le concours des conseillers pour les affaires sociales (CAS) et des conseillers des services économiques régionaux (SER) d'ambassade - octobre 2015	
DOSSIER N° 5 : LA SYNDICALISATION EN FRANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LES ENTREPRISES	699
Cet article reprend les principaux résultats de l'étude de la DARES Maria-Teresa Pignoni, "La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique", DARES Analyses n° 025, mai 2016	

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	715
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	717
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2014 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	719
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2015	720
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2015	721
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2015	728
ANNEXE 6 : LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)	763
ANNEXE 7 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN 1 ^{ER} AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION	765
■ GLOSSAIRE	777
■ TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	787

Avant-propos

À l'heure où la négociation collective est plus que jamais au centre du débat public, cet avant-propos ne faillira pas à la tradition en soulignant combien l'année 2015 s'inscrit dans un mouvement structurel de renforcement du rôle et de la place de la négociation collective dans le modèle français des relations du travail. Comme en 2014, la persistance d'une négociation vivante et ce à tous les niveaux, – entreprises, branches, négociation nationale et interprofessionnelle –, nonobstant un contexte économique toujours difficile, atteste de cette vitalité.

Plus encore, l'année 2015 illustre la dynamique indissociable d'élargissement et d'approfondissement qui structure l'évolution de la négociation collective depuis plus d'une quinzaine d'années.

Élargissement, tout d'abord, du champ même de la négociation collective. La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, en rénovant en profondeur le cadre du travail dominical, a ainsi fait le choix de faire de l'accord collectif la clef de voûte de l'ouverture dominicale et en soirée des commerces de détail.

De même, la loi du 17 août 2015 est venue considérablement renforcer les possibilités d'aménagement du cadre du dialogue social en entreprise par la voie de l'accord collectif, qu'il s'agisse du fonctionnement des institutions représentatives du personnel ou du déroulement des négociations obligatoires, qui peuvent être désormais largement adaptés par accord d'entreprise. En outre, cette loi innove en permettant dans les entreprises d'au moins 300 salariés de mettre en place par accord majoritaire des institutions représentatives du personnel *sui generis*, adaptées à la structure et aux spécificités du dialogue social dans l'entreprise.

Enfin, dans les suites du rapport remis le 7 janvier 2015 par madame Hortense Archambault, messieurs Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille, la loi du 17 août 2015 est venue pérenniser le régime de l'intermittence en renvoyant à la négociation collective, dans les branches professionnelles concernées, le soin de revisiter les modalités de recours au contrat à durée déterminée (CDD) dit d'usage et la liste des métiers y ouvrant droit, ainsi qu'en prévoyant que les négociations relatives à l'assurance-chômage se feraient désormais dans le cadre d'un dialogue entre les partenaires sociaux de niveau national et interprofessionnel et les partenaires sociaux des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

Approfondissement, ensuite, du fonctionnement-même de la démocratie sociale, puisque cette loi est venue moderniser le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise afin de le rendre plus vivant, plus effectif et plus stratégique, notamment en refondant le processus d'information et de consultation des représentants du personnel et en rationalisant l'ensemble des négociations obligatoires en entreprise. Elle a par ailleurs franchi des étapes décisives dans la valorisation de l'engagement syndical en renforçant les moyens et le statut des représentants du personnel, qu'ils soient élus ou désignés.

Ce mouvement d'approfondissement de la négociation collective s'est aussi caractérisé en 2015 par la publication de textes importants pour le fonctionnement de la démocratie sociale. Le décret du 28 janvier 2015 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de la réforme du financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. S'en est suivie la mise en place de l'Association de gestion du fonds paritaire national du dialogue social qui a permis la concrétisation de la réforme. Le décret du 10 juin 2015 est quant à lui venu définir les conditions de mise en œuvre organisationnelle et financière de la réforme de la représentativité patronale, en précisant les conditions et limites dans lesquelles les organisations professionnelles d'employeurs devront faire acte de candidature en vue de l'établissement de leur représentativité.

Ce mouvement d'approfondissement de la démocratie sociale s'est aussi caractérisé par la poursuite de chantiers structurants pour la négociation collective, au premier rang desquels celui de la restructuration des branches qui s'est vu pérennisé par la création d'une

sous-commission dédiée de la Commission nationale de la négociation collective. Ses travaux ont permis d'envisager la restructuration d'une centaine de branches pour la seule année 2015.

Au-delà de ce constat, l'année 2015 a aussi été le révélateur des défis majeurs auxquels est aujourd'hui confrontée la négociation collective à l'heure de la révolution digitale et de "l'uberisation" de notre économie. Le rapport remis en septembre 2015 par monsieur Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi a dressé un bilan d'ensemble de la négociation collective, en s'attachant, au-delà de l'importance quantitative de la norme négociée dans l'élaboration de notre droit du travail, à son évaluation qualitative jugée parfois décevante. Dans ce cadre, au-delà du seul corpus juridique, le rapport a embrassé l'ensemble des dimensions de son sujet, en s'attachant particulièrement à la culture et aux pratiques de la négociation collective en France, pour appeler à leur profonde modernisation.

Ainsi, outre la nécessaire modernisation du cadre législatif et réglementaire, c'est bien à une "révolution culturelle" qu'invite son auteur, toutes deux indispensables pour faire de la négociation collective et du dialogue social un outil de régulation économique et sociale efficace, afin de préserver et de transformer notre modèle social et d'assurer un développement économique durable, source de progrès social.

Cet ouvrage présente les grandes tendances de la négociation collective en 2015 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Il retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation. Il répertorie et analyse les accords collectifs avec une approche thématique et qualitative. Il s'enrichit de nouveaux dossiers permettant d'approfondir certains thèmes et s'ouvre sur les désormais traditionnelles contributions des partenaires sociaux.

Plus que jamais ce nouveau "cru" est un travail collectif à double titre : d'une part, il rend compte de l'action collective menée par tous les acteurs au cours de l'année 2015 se cristallisant notamment par la conclusion d'accords et d'autre part il est le fruit d'un travail collectif impliquant les partenaires sociaux et les équipes de différentes administrations qui ont à cœur de faire vivre au jour le jour le principe de participation énoncé par le 8^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2015

LES NIVEAUX ET THÈMES

DE LA NÉGOCIATION

I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE LÉGÈRE HAUSSE EN 2015

2015 enregistre une hausse du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche. L'activité conventionnelle de branche au niveau de l'entreprise est, quant à elle, globalement stable.

Au niveau interprofessionnel, 52 textes (données provisoires) ont été conclus en 2015 (soit 24 textes supplémentaires – données provisoires). Après la baisse constatée en 2014 par rapport à 2013, ce niveau est équivalent à ceux des années 2013, 2011 et 2009 (respectivement 53, 46 et 62 – données définitives).

En 2015, cinq accords interprofessionnels ont été signés au niveau national (deux en 2014, cinq en 2013) et trois au niveau local. Par ailleurs, 41 avenants à des accords interprofessionnels nationaux antérieurs et trois avenants à des accords interprofessionnels locaux, ont été conclus (24 en 2014, 45 en 2013), notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, ou sur l'indemnisation du chômage.

L'activité conventionnelle de branche, entre 2009 et 2012, s'était établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année. En 2013, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes pour se situer autour d'un millier d'accords (1 007 en données définitives). En 2014, le niveau s'est confirmé avec un nombre d'accords équivalent (1 006 en données définitives). Restant à un niveau similaire, avec 1 042 textes (données provisoires) signés en 2015, ce nombre est cependant en légère progression à la date de réalisation du présent rapport (+ 4 %). Parmi eux, 38 nouveaux accords professionnels nationaux ont été conclus soit sept de plus qu'en 2014 et cinq conventions collectives nationales (deux en 2014).

Cette progression du nombre d'accords s'explique, pour l'essentiel, par une hausse des accords signés sur la formation professionnelle et par ceux relatifs à la mise en place ou la révision des accords prévoyance et frais de santé. Les accords salaires et ceux relatifs à la durée du temps de travail sont, quant à eux, moins nombreux qu'en 2014.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2015*

	Textes de base	Accords et avenants	TOTAL
Accords interprofessionnels	5	41	46
Accords professionnels	38	43	81
Conventions collectives	5	667	672
TEXTES NATIONAUX	48	751	799
Accords interprofessionnels	2	1	3
Accords professionnels	3	1	4
Conventions collectives	0	189	189
TEXTES RÉGIONAUX	5	191	196
Accords interprofessionnels	1	2	3
Accords professionnels	1	0	1
Conventions collectives	1	94	95
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	3	96	99
TOTAL	56	1 038	1 094
<i>dont : niveau interprofessionnel</i>	<i>8</i>	<i>44</i>	<i>52</i>
<i>niveau branche</i>	<i>48</i>	<i>994</i>	<i>1 042</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).
 (*) Données provisoires.

Dans les entreprises, 36 600 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2015, soit un nombre stable par rapport à 2014 (36 500 accords). Alors que l'activité conventionnelle sur le contrat de génération et la couverture complémentaire s'est tarie, la signature d'accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repart à la hausse du fait du renouvellement de nombreux accords triennaux sur ce thème.

Au-delà, les termes "accords d'entreprise" recouvrent des périmètres variables (de l'établissement au groupe) qui ne sont pas que des textes négociés entre partenaires sociaux. Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre de textes discutés en entreprise en 2015 est remarquablement stable par rapport à 2014 avec un peu plus de 61 000 textes. Cette stabilité concerne l'ensemble des types de textes : accords, décisions unilatérales (dont les plans d'action) (+ 0 %), textes ratifiés par référendum (+ 0 %). La légère baisse du nombre de textes signés par les élus du personnel (- 7 %) est numériquement compensée par l'augmentation de ceux signés par les représentants d'organisations syndicales (+ 1 %).

II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2015 est similaire à celle observée les années précédentes. Avec 375 occurrences, le thème des salaires est toujours le premier thème de négociation et, avec 264 occurrences, la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords portant sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations le deuxième. Cet ordre est inchangé depuis 2012.

Ils sont suivis, avec un nombre identique cette année de 232 accords, par la formation professionnelle et la retraite complémentaire et la prévoyance. Le nombre de textes est en progression pour la branche (respectivement 15 % et 17 %) et en baisse pour l'entreprise (respectivement - 8 % et - 24 %).

S'agissant des **salaires**, les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations annuelles du SMIC, les négociations des branches ont accusé dès 2013 un net fléchissement, qui se confirme en 2015 : l'ampleur de cette baisse, à date comparable d'une année sur l'autre, est de l'ordre de 3 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est, lui aussi, également en baisse et se situe à 238 contre 264 en 2013 (soit - 10 %).

Si est examinée plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), en 2015, il apparaît que le nombre d'avenants salariaux s'élève à 197 contre 217 en 2014 (soit - 9 %). Cette baisse se retrouve dans le *secteur général* (- 7 %) et de façon plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* (- 18 %). Si le nombre d'avenants conclus dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* reste globalement stable, on constate toutefois une diminution du nombre d'accords signés dans le secteur du *bâtiment* (21 accords en 2015 contre 30 en 2014) et parallèlement une augmentation du nombre d'accords conclus dans le secteur des *travaux publics* (9 accords en 2015 contre un seul en 2014).

Au niveau de l'entreprise, les salaires et primes sont structurellement le thème le plus abordé dans les accords : 38 % des textes signés par les

délégués syndicaux portent sur ce thème en 2015. Ils sont en grande partie issus des négociations annuelles obligatoires, mais ils peuvent aussi porter sur différents systèmes de primes (par exemple, primes de résultats) ou des dispositions intégrées à la rémunération (prise en charge de frais divers, tickets repas, etc.). En 2015, la très légère baisse de 2 % enregistrée par rapport à 2014 correspond, notamment, à la fin du dispositif sur la prime de partage des profits, mis en place en 2011 et supprimé le 1^{er} janvier 2015 par la loi du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015. Cette baisse peut également s'expliquer par la conjoncture économique et sociale difficile dans un contexte de faible inflation, voire d'inflation nulle. Ainsi, les procès-verbaux de désaccord, utilisés par les entreprises pour signifier à l'administration l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, ne représentent qu'une petite proportion de l'ensemble des textes (7 % en 2015). Mais ils sont en augmentation constante depuis 2011, leur nombre ayant progressé de 6 % en 2015 par rapport à l'année précédente et 92 % d'entre eux portent sur les salaires et primes.

S'agissant de la **formation professionnelle**, avec 232 références, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage sont en augmentation par rapport à 2014 (201 en 2014 – données définitives). Ces accords se sont notamment inscrits dans le cadre de l'accord national inter-professionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont les dispositions ont été rendues applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Parmi ces textes, et sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, 120 accords sont relatifs aux commissions paritaires nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), 105 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, 67 textes ont concerné plus particulièrement l'apprentissage ou 47 sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle (CQP). Au niveau de l'entreprise, le pourcentage d'accords abordant cette thématique est de 1 % – moins de 500 accords sont effectivement référencés. Ce nombre est en baisse d'une trentaine d'accords par rapport à 2014.

Pour le thème de la **retraite complémentaire et la prévoyance**, 2015 a été, à l'instar de 2013 et 2014, particulièrement riche pour la protection sociale complémentaire. Elle a été caractérisée notamment par l'entrée en vigueur de deux dispositifs de protection sociale complémentaire : la nouvelle réglementation des contrats dits "responsables" ainsi que la portabilité des garanties prévoyance. Aussi, en 2015, 232 accords de branche

portant, en tant que thème principal ou connexe, sur ce thème ont été conclus et déposés à la direction générale du travail. Conséquemment, 136 accords relatifs à la maladie concernent, les conditions de garantie de prise en charge des frais de santé, d'indemnité complémentaire de délai de carence, etc. (86 en 2014). La commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a, quant à elle, examiné en 2014, 138 accords dont 39 nouveaux régimes (13 en 2014). Parmi eux, dix branches ont instauré des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) (sept en 2014) et 29 branches des garanties de frais de santé (six en 2014). Les branches doivent en effet se conformer au régime de la portabilité des frais de santé applicable au 1^{er} juin 2014 et aux dispositions relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire issues du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 entré en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Au niveau de l'entreprise, après un pic de signatures en 2014, les accords liés à ce thème retrouve un niveau plus habituel, de 9 % supérieur à celui de 2013 (2 554 textes). En 2014, de nombreuses entreprises avaient signé des accords et avenants pour établir des contrats d'assurance maladie complémentaire avant le 9 août 2014 afin de continuer à bénéficier d'exonérations fiscales et sociales à des conditions plus avantageuses que celles définies par la loi du 14 juin 2013. Alors que la loi du 14 juin 2013 prévoit la généralisation à l'ensemble des salariés de la couverture complémentaire santé collective au 1^{er} janvier 2016, cette généralisation devait passer en premier lieu par la négociation entre les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles.

Le thème du **temps de travail** apparaît en dixième position des thèmes abordés dans les accords de branche en 2015. La diminution du nombre d'accords sur ce thème par rapport à 2014 s'explique essentiellement par les accords relatifs au temps partiel conclus dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l'emploi (47 des 68 accords conclus sur ce thème l'ont été en 2014). Compte tenu des accords signés depuis 2013 (68 accords au 31 décembre 2015 ont été conclus dont 51 ont été étendus), ce sont donc près de 87 % des salariés à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et 46 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit près de 1,5 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2015 et 2014

Rang 2015	Thèmes	2015 (publié)	2014 (actualisé)	Rang 2014
1	Salaires	375	402	1
2	Condition de conclusion des accords	264	224	2
3	Formations professionnelle / apprentissage	232	201	3
4	Retraite complémentaire et prévoyance	232	198	4
5	Contrat de travail	207	162	7
6	Condition d'application des accords	175	184	5
7	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	166	143	8
8	Système et relèvement de primes	142	165	6
9	Maladie	136	86	10
10	Temps de travail	60	106	9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).
 Note : ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
 La somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total des textes signés par année.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

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

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

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



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

I. UN DIALOGUE SOCIAL UTILE POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Pour la CFDT, tendre vers un haut niveau de protection sociale, de qualification et de sécurisation des parcours professionnels des salariés est un véritable enjeu tant pour les salariés que pour les entreprises.

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi en est l'exemple. Cet accord marque l'aboutissement d'un processus, engagé depuis 2008 visant à mettre en place par le dialogue la sécurisation des parcours tout en permettant l'adaptation à la conjoncture économique. Cette démarche s'accompagne de la création de nombreux droits nouveaux, attachés aux salariés : le compte personnel de formation, les droits rechargeables à l'assurance-chômage, l'encadrement du recours au temps partiel, la généralisation de la complémentaire santé...

2015 aura été l'année de l'évaluation et du réajustement pour la convention d'assurance-chômage et de la stabilisation pour les retraites complémentaires ARRCO-AGIRC⁽¹⁾. Les partenaires sociaux ont également fait vivre ce dialogue social au travers de différentes négociations comme celles des affectations financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ou la mise en adéquation des missions des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) avec l'ANI et la loi sur la formation professionnelle.

Pour la CFDT, la méthode employée : concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux, puis négociation entre les partenaires

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO), Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

sociaux et enfin transposition dans la loi des accords nationaux interprofessionnels conclus, va dans le bon sens.

Mais il s'avère que la méthode ne suffit pas, les négociations doivent se dérouler dans un cadre garantissant notamment la loyauté et le respect entre partenaires sociaux. C'est ainsi que la CFDT a participé au groupe paritaire sur l'évolution du cadre de la négociation collective nationale interprofessionnelle mis en place courant 2015.

Malheureusement ce groupe paritaire n'est pas parvenu à mener ses travaux à terme. Un dialogue social équilibré et constructif requiert des conditions. Tout d'abord un certain degré de maturité des acteurs et surtout, une confiance mutuelle, assise sur l'écoute des propositions de l'autre et sur le respect des engagements pris. Ces conditions peuvent se construire et s'étayer avec le temps, s'il y a réellement volonté des parties prenantes. Or, au cours de l'année 2015, ces conditions n'ont pas toujours été réunies.

II. LES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

II.1 Pour un dialogue social renouvelé dans l'entreprise

Le dialogue social a été un sujet de débat omniprésent en 2015 : fin de la négociation sur la modernisation du dialogue social, discussion puis adoption de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, commission puis rapport Combrexelle, rapport Badinter, pour ne citer que les saisines officielles les plus médiatisées.

Le cadre du dialogue social a ainsi fortement évolué en 2015.

Dans la négociation relative au dialogue social et à l'emploi, la CFDT a porté les axes suivants :

- la représentation des salariés dès le premier dans les très petites entreprises (TPE) ;
- le renforcement de la représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises avec voix délibérative ;
- l'organisation des consultations autour de trois temps forts et leur articulation avec les négociations ;
- la reconnaissance en matière de compétences, de rémunération et de carrière, de l'engagement dans un mandat de représentant syndical ;
- la formation et la protection de tous les salariés mandatés.

Après l'échec de la négociation, entériné début janvier 2015, l'État a repris la main et lancé le processus législatif. La CFDT ne peut que regretter que la négociation nationale interprofessionnelle sur un sujet qui concerne directement les représentants des salariés et les employeurs n'ait pas abouti.

La CFDT approuve plusieurs aspects de la loi Rebsamen, qui reprennent en partie certains des points d'accords qui s'esquissaient lors de la négociation.

Il est ainsi possible de se réjouir, par exemple, des nouvelles opportunités d'articulation entre information, consultation et négociation dans les entreprises, ou des souplesses laissées aux négociateurs pour adapter le cadre du dialogue social à la spécificité de chaque situation. La mise en œuvre concrète de ces dispositions innovantes est un véritable défi pour les représentants du personnel comme pour les employeurs. Un défi d'autant plus important que personne n'a engagé sa signature dans la réforme et que les choix sont plus facilement critiqués. L'appropriation peut ainsi apparaître moins nécessaire et l'inertie peut prévaloir.

La CFDT a globalement reçu positivement le rapport de Monsieur Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi. Sans céder au bruit dominant caricaturant les relations sociales à la française, le code du travail et les partenaires sociaux, il est parvenu à faire des propositions astucieuses et mesurées pour adapter notre système aux nécessités de proximité, de diversité et de proactivité face aux évolutions rapides de notre société, tout en maintenant des garanties suffisantes pour un équilibre de protection des salariés.

Ses propositions traduisent la connaissance et le respect des acteurs impliqués, partenaires sociaux dans leur diversité, État et administration, sans oublier les salariés. L'objectif d'assurer la protection des salariés, notamment celle du plus faible, demeure. Le rapport consolide un changement de modèle déjà à l'œuvre, avec volontarisme mais sans révolution.

La place accrue dévolue dans ce rapport à la démocratie sociale, *via* le renforcement de l'autonomie des acteurs, du droit conventionnel et de la négociation en proximité, notamment sur les sujets relatifs à l'économie et ses transformations (dont l'économie digitale), est un objectif pour notre organisation depuis les années soixante-dix. Les sujets de négociation sur

lesquels il est possible de déroger à la loi se sont multipliés, montrant par leur nombre, la nécessité de repenser la nature et l'articulation des règles qui permettent au monde du travail de fonctionner.

Au fil du temps, la CFDT a obtenu des avancées dans la perspective d'une démocratie sociale plus dynamique, d'un dialogue social plus utile entre partenaires sociaux représentatifs. Peu perceptibles par tous, beaucoup de possibilités prévues par le droit sont inutilisées (et pas seulement les plus récentes). Les propositions du rapport Combrexelle permettent d'aller plus loin dans ce mouvement et de percevoir la logique d'ensemble des réformes déjà engagées, en attribuant clairement le pouvoir de décision sur les règles à suivre aux parties directement concernées.

Pour autant, davantage de négociations en proximité ne signifient pas moins de règles au final : c'est une autre façon de les construire et de les articuler entre elles, en partant de la situation vécue, mais dans le cadre d'un maintien de garanties et de dispositifs de régulation.

II.2. Les retraites complémentaires ARCCO – AGIRC

Préparée par de nombreuses réunions techniques en 2014, la négociation sur les retraites complémentaires des salariés du secteur privé a commencé en février 2015 et s'est conclue par un accord le 30 octobre 2015.

La contrainte démographique (arrivée à la retraite des générations du baby-boom) et la persistance d'une situation économique morose (faiblesse de la croissance, de l'inflation et des créations d'emplois) ont conduit les partenaires sociaux à rouvrir des négociations peu de temps après l'ANI du 13 mars 2013, afin d'éviter, à court et moyen terme, l'épuisement des réserves des régimes et donc une baisse, à moyen et long terme, des pensions de retraite complémentaire.

L'ANI prévoit deux types de mesures :

D'une part, le texte contient une mesure structurelle qui constitue une avancée du projet de réforme systémique porté par la CFDT : c'est la création d'un nouveau régime unifié (NRU) à partir de 2019, fondé sur deux tranches de rémunération, et non plus sur le statut (cadre ou non-cadre).

D'autre part, des mesures paramétriques et conjoncturelles permettant de stopper la croissance des déficits et le recours aux réserves :

- moindre revalorisation des pensions déjà liquidées, dans le prolongement de l'accord de 2013 (taux d'inflation moins un point) ;
- décalage de la revalorisation annuelle des pensions (avril à novembre) ;
- baisse modérée du taux de rendement (de 6,6 % à 6 %) ;
- mise en place, pour les premières années en fonction du moment de départ à la retraite, d'un coefficient de solidarité et de coefficients majorants ;
- augmentation du taux d'appel (de 125 à 127 %).

Tout en rétablissant l'équilibre financier, le texte préserve les basses pensions, et donc particulièrement les femmes. Il répartit les efforts entre les actifs, les retraités et les entreprises.

Il prévoit enfin l'ouverture d'une négociation spécifique sur la fonction cadre, au niveau national et au niveau des branches, et renvoie, à la négociation sur l'assurance-chômage, la déclinaison d'une contribution spécifique des entreprises en cas de départ d'un salarié senior.

II.3. L'assurance-chômage : négocier, s'engager, évaluer, réajuster : la méthode CFDT

II.3.1. L'avenant sur les droits rechargeables de la convention d'assurance-chômage de mai 2014

Les droits rechargeables sont un acquis fort de la CFDT de la dernière convention d'assurance-chômage de mai 2014. Ils permettent à un million de demandeurs d'emploi par an qui arrivent en fin de droits de rallonger leurs allocations chômage dès lors qu'ils retravaillent pendant leur indemnisation. Les droits rechargeables participent à la sécurisation des parcours professionnels et à la prévention du chômage longue durée, en assurant aux demandeurs d'emploi de ne pas perdre de droits s'ils reprennent un emploi et en favorisant le départ en formation des demandeurs d'emploi en contrats courts.

Les droits rechargeables, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2014, s'appliquent selon le principe suivant : une reprise systématique des droits non épuisés, puis un rechargement des nouveaux droits acquis en retravaillant. Lorsqu'un demandeur d'emploi reprend un emploi pendant

son indemnisation, il ne perd pas ses droits restants : il les retrouve en cas de perte de cette activité. Une fois tous ses premiers droits utilisés, et seulement à ce moment-là, il recharge : on lui calcule une nouvelle allocation (d'un nouveau montant et pour une nouvelle durée) sur la base de toutes les périodes retravaillées au cours de son indemnisation.

Dès novembre 2014, la CFDT a interpellé le bureau de l'Unédic car ce principe de reprise systématique des droits non épuisés avant le rechargement des nouveaux droits a plongé certains demandeurs d'emplois, ayant repris une activité beaucoup mieux rémunérée que la précédente, dans des problèmes financiers. C'était le cas notamment de personnes passées de temps partiel à temps plein (femmes, contrats aidés, étudiants) qui se sont retrouvées avec une allocation relativement faible et parfois longue, très différente de celle qu'elles espéraient percevoir à la suite de la perte de leur dernier emploi. Au regard des travaux de l'Unédic, les négociateurs se sont saisi du sujet en janvier 2015.

L'avenant négocié le 25 mars 2015 a ainsi offert à certains demandeurs d'emploi, de pouvoir opérer un choix entre :

- soit reprendre leurs droits non épuisés en bénéficiant de la recharge ensuite ;
- soit bénéficier immédiatement des droits issus de leur dernier emploi mieux rémunéré. C'est le droit d'option, qui existait déjà pour les alternants connaissant une situation similaire. Pour le demandeur d'emploi qui l'a exercé, cela a impliqué la perte de ses droits non épuisés.

La négociation a donc consisté à mieux définir le public en difficulté à qui serait proposé ce droit d'option, sans remettre en cause les droits rechargeables qui étaient d'abord des droits supplémentaires sécurisant les demandeurs d'emploi dans la durée.

Le droit d'option a été ouvert dès le 1^{er} avril 2015 aux demandeurs d'emploi remplissant les conditions suivantes :

- avoir retravaillé au minimum quatre mois (122 jours ou 610 heures) ;
- avoir une allocation journalière inférieure ou égale à 20 euros, ou pouvoir bénéficier d'une allocation supérieure d'au moins 30 % suite à leur reprise d'emploi.

Des personnes indemnisées au régime général et ayant cumulé 507 heures de travail en annexe 8 et 10, peuvent également bénéficier du

droit d'option dans les mêmes conditions, en abandonnant les droits du régime général et en ouvrant de nouveaux droits intermittents.

120 000 demandeurs d'emploi répondaient à ces conditions et pouvaient demander le droit d'option à Pôle emploi dès le 1^{er} avril 2015. À la demande de la CFDT, ce droit a été ouvert aux demandeurs d'emploi réinscrits à Pôle emploi depuis le 1^{er} octobre 2014.

L'avenant prévoyait également une nouvelle modalité de calcul de différé de congés payés suite à d'autres problèmes d'application de la réglementation, identifiés notamment par la CFDT. L'objectif a été de rétablir une cohérence entre le nombre de jours à l'origine de l'indemnité compensatrice de congés payés et celui du différé d'indemnisation lié.

La CFDT a donc signé l'avenant à la convention d'assurance-chômage de 2014 faisant suite à ses alertes et reprenant 100 % de ses propositions correctrices de l'accord.

II.3.2. L'avenant à la convention assurance-chômage de 2014, suite à la décision du Conseil d'État

Suite à la décision du Conseil d'État, d'octobre 2015, d'annuler l'agrément de la convention d'assurance-chômage au 1^{er} mars 2016, les partenaires sociaux, notamment signataires (CFDT, FO, CFTC, Medef, CGPME et UPA), ont acté le principe d'un avenant à la convention de 2014 afin qu'elle puisse poursuivre ses effets jusqu'à son terme, au 30 juin 2016.

Cet avenant exclut donc l'ensemble des sommes allouées par les juges prud'homaux en réparation du préjudice subi (notamment en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse) de l'assiette de calcul du différé spécifique.

Les deux autres points que le Conseil d'État a annulés, sur les modalités de récupération des trop-perçus d'une part et le traitement des périodes d'activité non déclarées d'autre part, ne relevaient pas de la compétence juridique des partenaires sociaux. L'avenant a donc supprimé ces deux mesures de la convention 2014. De plus, une lettre paritaire des signataires a été adressée à la ministre du Travail demandant aux pouvoirs publics de réintroduire ces points dans la loi.

Les organisations signataires de la convention d'assurance-chômage 2014 ont signé cet avenant en décembre 2015.

II.3.3. Le relevé de conclusion sur l'assurance-chômage à Mayotte

En décembre 2015, les partenaires sociaux se sont réunis pour conclure la négociation concernant la prochaine convention assurance-chômage de Mayotte.

En effet, le relevé de conclusion sera transposé en convention pour trois ans à compter du 1^{er} mai 2016. **Il acte la volonté de faire converger rapidement le droit assurance-chômage mahorais vers le régime général.** Il propose un suivi annuel serré des impacts des nouvelles mesures en termes de couverture et de financement dans un marché du travail encore peu structuré.

Les premières mesures de convergence entre les deux régimes, portées par le relevé de conclusion sont les suivantes :

- la durée minimale d'affiliation est portée à six mois (il faut actuellement neuf mois de travail pour pouvoir bénéficier d'une allocation chômage) ;
- la durée d'indemnisation maximum est calculée sur la base du principe "un jour cotisé = un jour indemnisé" et est portée à douze mois pour les moins de 50 ans (sept mois actuellement) et à vingt-quatre mois pour les plus de 50 ans (vingt mois à ce jour). La filière 57-60 ans actuelle est supprimée (les droits maximum s'élevaient à trente mois, la quinzaine de personnes aujourd'hui concernée conservera ses droits, mais pas de nouvelle entrée possible), mais l'âge limite d'indemnisation passe de 60 à 62 ans ;
- le 3^e palier de dégressivité actuelle est supprimé. Le calcul de l'allocation se fait selon le principe suivant : 70 % du salaire journalier de référence pendant les trois premiers mois (75 % actuellement) et 50 % les mois suivants ;
- le plafond du salaire de référence sera progressivement relevé de 50 % tous les ans (actuellement, les salariés ne cotisent que sur les 1 401 premiers euros de leur salaire) ;
- l'augmentation de la cotisation est également progressive sur trois ans et augmentera de + 0,5 point au 1^{er} juillet de chaque année, pour arriver à la fin de la 3^e année, à une part employeur de 2,8 % et une part salarié de 1,5 %. Actuellement, la part employeur est de 1,75 % et celle des salariés de 1,05 % ;

- d'autres mesures, de convergence, sont mises en place comme le cumul allocation/revenu, la vérification du chômage involontaire en cours d'indemnisation, la suppression de l'âge limite de 65 ans pour le paiement des contributions, la mise en place du délai d'attente et des différés d'indemnisation du règlement général.

La CFDT a signé le relevé de conclusion qui a répondu à son objectif principal : une augmentation très forte du nombre de personnes couvertes par l'assurance-chômage (*via* les six mois d'affiliation) à compter du 1^{er} mai 2016.

II.4. La formation professionnelle

L'ANI de 2013 et la loi de 2014 sur la réforme de la formation professionnelle ont permis de créer le compte personnel de formation (CPF) pour permettre à tous les salariés de gagner en qualification et garantir le fléchage de son financement pour tous.

II.4.1. L'affectation des ressources du fonds paritaire de la sécurisation des parcours professionnel (FPSPP)

Début 2015, les partenaires sociaux ont fixé les orientations générales pour l'affectation des ressources du FPSPP au travers d'un accord triennal. Sur la base de ce texte, une discussion a été engagée avec l'État pour contractualiser une annexe financière détaillant plus précisément l'affectation des ressources en les complétant par les contributions de l'État.

Pour rappel, le fonds paritaire, dont les missions ont été renforcées par la réforme sur les compétences et la formation professionnelle, intervient au bénéfice de publics définis par la convention cadre conclue entre l'État et le FPSPP. Il assure la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emplois les plus fragilisés à l'égard de l'emploi.

Le FPSPP assure également, par le biais de la péréquation, le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation. Il intervient sur la mutualisation de fonds pour des actions vers les petites entreprises et sur le compte personnel de formation pour les demandeurs d'emplois.

La CFDT a abordé cette négociation avec la volonté que le texte soit conforme aux objectifs définis par l'ANI et aux missions assignées par la loi. La CFDT a obtenu que plusieurs de ses propositions soient reprises.

La question de la professionnalisation est un élément primordial de l'évolution des compétences. L'encadrement de la péréquation comme la hauteur de financement doivent être réalistes, et permettre de façon équitable, la répartition des fonds entre OPCA. De plus, la professionnalisation ne doit pas obérer d'autres objectifs concernant les outils de mutualisation, ou ceux liés au contexte social. Les règles de répartition ont été simplifiées et un bilan qualitatif et quantitatif sera effectué par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF).

Il est prévu que le FPSPP finance 25 % du CPF des demandeurs d'emplois.

Pour les licenciés économiques, tous les OPCA devront participer à hauteur de 20 % aux frais de formation engagés par les demandeurs d'emplois en contrat de sécurisation professionnelle. Que le CPF soit effectivement utilisé ou pas, la formation sera cofinancée par l'OPCA d'origine, dès lors qu'elle fait partie de la liste des formations CPF.

L'ANI prévoit que 20 % des ressources du FPSPP sont à consacrer à la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés. Une partie est incluse sur une prise en charge du "développement de la formation TPE", le reste étant inclus dans les appels à projet non chiffrés.

Des partenariats entre le FPSPP et l'État, ou avec Pôle emploi, se mettent en place avec une certaine facilité. Il n'en est pas de même avec les cofinancements avec les territoires. Afin de permettre cette mise en œuvre les partenariats peuvent être conduits sous deux formes :

- sous la forme d'appels à projets qui impliquent fortement les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (CORANEF) ;
- expérimenter le cofinancement dans le cadre des formations des demandeurs d'emplois, ce qui implique de passer une convention FPSPP avec chaque région.

L'ensemble demandera un soutien fort des COPAREF, une coordination et un accompagnement conséquent du COPANEF.

Ce texte reprenant les objectifs portés par la CFDT, elle a donc signé l'accord sur l'affectation des ressources du FPSPP en janvier 2015.

II.4.2. Les avenants aux accords constitutifs des OPCA : Opcalia et Uniformation

Lors du 1^{er} semestre 2015, des négociations concernant les accords constitutifs des OPCA – Opcalia et Uniformation – se sont ouvertes. Ces accords précisent leur rôle et leurs missions afin d’obtenir leur agrément par les pouvoirs publics.

Pour la CFDT, la révision des statuts, tant pour Opcalia que pour Uniformation, a permis de rendre opérationnelles les décisions politiques. De plus, la CFDT a engagé sa signature sur les deux accords car ils reprenaient ses principales revendications.

Pour l’accord Opcalia, les objectifs CFDT étaient :

- la précision des modalités d’intervention de l’organisme auprès des entreprises et des salariés relevant de son champ ;
- la définition des missions d’observations, d’études et de recherches ainsi que leur modalité de financement ;
- la détermination des priorités transverses de la mise en œuvre des moyens de l’OPCA en matière de :
 - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), particulièrement territoriale,
 - politique liée à l’alternance (contrats et périodes de professionnalisation, et liens avec le CPF, l’apprentissage),
 - politique de l’OPCA sur la fonction de tuteur,
 - gestion et abondement du CPF.

Mais aussi :

- sensibilisation, information et accompagnement des TPE-PME ;
- développement d’une offre de services pour accompagner les entreprises qui le souhaitent ;
- réaffirmation de la qualité de l’offre de formation ;
- autorisation de l’OPCA de percevoir et de répartir la taxe d’apprentissage.

Pour l’accord Uniformation, les objectifs CFDT étaient :

- la contribution au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie auprès de ses adhérents (entreprises), des salariés et des branches professionnelles ;

- les conditions de prise en charge des actions de formation sur propositions des branches (commission paritaire nationale pour l'emploi [CPNE]) et des sections paritaires professionnelles ;
- l'organisation de la mutualisation des contributions conformément aux dispositions conventionnelles, légales et règlementaires ;
- la capacité à proposer une offre de services aux entreprises ;
- le développement de l'accès à l'emploi par l'alternance ;
- l'accroissement du service de proximité régionale.

Mais aussi :

- sensibilisation, information et accompagnement des TPE-PME ;
- réaffirmation de la qualité de l'offre de formation ;
- autorisation de l'OPCA de percevoir et de répartir la taxe d'apprentissage ;
- priorisation des actions de formation en direction des salariés du champ de l'OPCA en contrat aidé, en insertion, ou confrontés à l'illettrisme...

III. LA NÉGOCIATION DANS LE MULTIPROFESSIONNEL

Dans la foulée de la signature des trois textes concernant l'OPCA Actaliens entre les organisations syndicales et l'UNAPL, une négociation s'est ouverte entre décembre 2014 et mars 2015 concernant un nouvel accord formation dans les professions libérales. L'objectif principal de cet accord est d'être un outil de référence pour les branches et les territoires concernés par le champ de l'UNAPL.

La négociation a notamment permis de conclure des avancées pour renforcer les actions dans le cadre des comités paritaires territoriaux, développer les compétences et la valorisation de la fonction de tuteur, développer les entretiens professionnels (outils de préparation, mise en œuvre, information, valorisation).

De plus, les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ PL) ont été précisées, notamment dans la perspective de "contribuer à la mise en place d'une boîte à outils pour une politique de GPEC de branche, en identifiant les évolutions des métiers et des compétences ; en mesurant les écarts entre les besoins prévisionnels et l'existant ; en intégrant les données démographiques, pour déterminer les besoins en formation pour répondre à ces évolutions, les besoins en reclassement en interne et externe des branches et des professions

libérales et les passerelles possibles ; ainsi que les besoins en recrutement liés au développement des activités ou au remplacement des salariés et/ou professionnels libéraux partant en retraite”.

La CFDT a signé cet accord en juin 2015.

IV. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES, LES ENTREPRISES

Dans les branches professionnelles les quatre principaux thèmes de négociation ont porté sur : les salaires, les modifications administratives de la négociation, la formation professionnelle et la complémentaire santé.

IV.1. La déclinaison de l'accord interprofessionnel de 2013 concernant la complémentaire santé

Malgré les difficultés rencontrées par la sortie tardive des décrets et les décisions du Conseil constitutionnel sur la suppression de la désignation, les négociations de branche se sont poursuivies au cours de l'année 2015.

Selon les données de suivi d'un prestataire, 129 branches sur 237 répertoriées disposent d'un régime de complémentaire santé.

Sur un panel de 81 branches examinées, nous pouvons constater pour l'année 2015 que :

- la signature de 52 nouveaux accords et de 30 avenants (accords existants) ;
- la couverture est majoritairement au niveau intermédiaire (supérieure au panier minimum de la loi et inférieure au contrat responsable maximum) avec 50 accords, 16 branches ont mis en place le panier minimum, 12 accords sont allés au maximum du contrat responsable (surtout en optique) et 8 accords ont des options supérieures ;
- les organismes d'assurance sont en majorité recommandés dans 41 accords. La désignation reste encore appliquée dans 20 accords, 4 accords ont prévu des labellisations. La différence avec le total du panel s'explique par des branches qui n'ont pas renseigné cet item car il est en cours de négociation ou délibérément les partenaires sociaux ont décidé de laisser la liberté de choix aux entreprises ;
- lorsqu'il y a un choix d'organisme, les institutions de prévoyance sont le plus souvent recommandées dans 46 branches. Les mutuelles ont

été choisies dans 27 branches. Les sociétés d'assurances et courtiers sont présents dans 5 branches. Attention, les accords peuvent comporter plusieurs assureurs des trois familles (institution de prévoyance, mutuelle et assurance privée) ;

- au total nous avons pu comptabiliser **6 870 387 salariés couverts** par une complémentaire santé dans ce panel. Ce chiffre se décompose de **4 872 349 de salariés bénéficiant d'un nouveau contrat collectif** et 1 998 038 salariés dont l'accord collectif a été actualisé. Ces chiffres ne comprennent pas les ayants droit (conjoint, enfants) bénéficiaires des régimes en fonction des dispositions prévues dans chaque accord.

Dans les mois à venir l'enjeu principal des branches sera de mettre en œuvre un degré élevé de solidarité. Elle devra se traduire par des dispositifs en lien direct avec la réalité des branches en termes de prévention, d'action sociale et de droit non contributif.

IV.2. La mise en œuvre du pacte de responsabilité dans les branches professionnelles

En 2015, ce sont sept branches dans les 50 principales et quatre autres hors suivi particulier par la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), qui ont négocié les contreparties du pacte de responsabilité. Depuis la signature du relevé de conclusion de mars 2014, ce sont tout de même près de 8 millions de salariés qui sont couverts par 22 accords. Ces derniers offrent des perspectives en matière d'emploi (embauches en contrat à durée indéterminée [CDI] / contrat à durée déterminée [CDD]), d'emploi des jeunes (apprentissage, alternance), de parcours professionnel *via* la formation professionnelle ou les classifications aux salariés. Si aucun accord de branche ne fait explicitement référence à l'investissement, les négociations ont donné l'opportunité aux négociateurs d'ouvrir enfin un dialogue économique.

La CFDT, signataire du relevé de conclusion, a régulièrement rappelé, tant au Comité de suivi de la CNNC qu'au Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements (COSAPEE) le manque de volontarisme du patronat dans certaines branches pour ouvrir des négociations ou faire vivre de véritables négociations sur le pacte. Seules 22 branches ont aujourd'hui conclu un accord : c'est insuffisant.

C'est pour cela que la CFDT a réinterrogé le fléchage des aides publiques vers les branches et les entreprises qui font aujourd'hui la place à un dialogue social de qualité pour faire avancer le droit des salariés, créer de l'emploi et ainsi participer à la relance économique.

L'adoption de la loi Rebsamen aurait pu inciter les branches à conclure des accords relatifs au dialogue social dans les entreprises de leurs champs, notamment pour encadrer sa mise en œuvre et aider les entreprises à adapter leur Base de données économiques et sociales (BDES) en conséquence, voire pour les retardataires, à la mettre en place. Sur plus d'une centaine d'accords de branche relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel, une dizaine va dans ce sens ; nous sommes loin d'un mouvement massif. Cependant, quelques accords ouvrent la voie et indiquent que les branches commencent à prendre la mesure de leur responsabilité, notamment à l'égard des PME et TPE.

IV.3. Dans les entreprises, l'enjeu de la qualité de l'information

Les données statistiques sur la signature d'accords relatifs à la BDES dans les entreprises manquent. Les remontées de terrain font part d'une mise en place majoritairement par décision unilatérale de l'employeur, que la CFDT déplore.

Des accords sur les modalités et moyens du dialogue social (création d'instances, droit syndical, accord de méthode sur le dialogue social...) ont été signés dans des entreprises du secteur libéral et lucratif de la santé.

Les dispositions de la loi Rebsamen, dont certaines étaient pourtant d'application immédiate, sont encore trop récentes pour trouver leur traduction dans les accords d'entreprises. La CFDT dispose toutefois de premiers témoignages intéressants, notamment dans les secteurs de la *banque* et de l'*assurance*, où la proactivité de sections syndicales a permis la signature d'accords sur la mise en œuvre de nouveaux cadres de dialogue social (regroupements d'instances, moyens syndicaux), dont les intéressés attendent beaucoup. La CFDT s'attachera à suivre ces expériences pour analyser les apports éventuels à la qualité et aux résultats du dialogue social.

IV.4. Les salaires : vers la négociation de richesses créées ?

Le nombre d'accords portant sur le volet salarial est en repli cette année encore. La DGT n'enregistrant que 369 points d'accords portant sur la thématique. Cela constitue un recul de plus de 4 % d'accords signés sur les salaires entre 2015 et 2014. Les références, pivots des négociateurs, restent toujours essentiellement axées sur le maintien du pouvoir d'achat, calé sur le taux d'inflation. Ce dernier ayant été nul en 2015, les mesures de revalorisation collective ont généralement été limitées. Cela a été particulièrement vrai pour de nombreuses branches des services ou des secteurs qui dépendent directement de budgets publics.

Par ailleurs, nous ne pouvons que déplorer l'insuffisance des liens établis entre d'une part, la création de valeurs collectivement produites dans les entreprises ou les branches et, d'autre part, leur redistribution. Quelles sont les marges de manœuvre financières dégagées ? Quels sont les investissements pour développer l'activité et les emplois d'aujourd'hui et de demain ? Quelles parts des richesses créées alimentent la rémunération des actionnaires et celle des salariés ? La BDES, qui vise à organiser l'information et soutenir la négociation dans les entreprises, peine véritablement à se mettre en place. Le partage des informations constitue pourtant la pierre angulaire de la négociation. Cette difficulté de négocier sur la base d'informations partagées interroge bien souvent les équipes CFDT sur la loyauté dans la négociation collective. La loi de modernisation du dialogue social, qui est entrée en application au 1^{er} janvier 2016, remet en lumière l'impératif de négocier les rémunérations au regard des richesses créées. À l'instar de la BDES, cette loi repose bien les enjeux et réorganise le cadre du dialogue social, mais ces dispositifs ne se substituent pas à la volonté des négociateurs de développer un dialogue social constructif, principe auquel la CFDT est fermement attachée. Notons que le développement des accords relatifs à la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés du secteur privé (+ 64 % d'accords signés portant sur le thème "maladie" entre 2015 et 2014) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (+ 22 %) démontrent que les progrès sociaux passent bien par le dialogue social loyal et constructif entre partenaires sociaux.

IV.5. L'encadrement des rémunérations individuelles

Outre un taux d'inflation nul qui explique les faibles revalorisations salariales collectives, cette modération doit aussi être analysée au regard du développement des politiques d'individualisation des rémunérations. Elles sont mises en œuvre soit dans le cadre de dispositifs sophistiqués, pour ne pas dire opaques, soit plus prosaïquement elles sont le fruit d'un arbitraire et/ou de négociations salariales de gré à gré. Cette tendance de fond, génératrice d'écart salariaux, appelle à davantage d'encadrement des rémunérations individuelles. Autrement dit, les critères structurant et d'attribution des augmentations individuelles devront nécessairement s'intégrer à des politiques de rémunération cohérentes et fondées sur l'équité salariale donnant toute sa place là aussi à un dialogue social acteur du développement de l'entreprise et garant de son pacte social.

CONCLUSION

Le nombre global d'accords et d'avenants conclus dans les branches en 2015 est stable par rapport à 2014 (1 042 au lieu de 1 006). Il témoigne de la déclinaison dans les branches professionnelles des ANI transformés en lois sur la complémentaire santé et la formation professionnelle continue.

Cela confirme la place des branches comme lieu pertinent de la négociation collective.

D'ailleurs, l'année 2015 aura été celle de l'ouverture du chantier concernant sa restructuration sous l'égide de la CNNC. Pour la CFDT, la restructuration rapide des branches professionnelles est l'une des conditions de réussite de la nouvelle articulation des différents niveaux de création de norme sociale. Souvent perçu comme un chantier administratif, il s'agit d'abord d'une clé essentielle à la mise en œuvre du futur cadre de la négociation/concertation sociale.



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

I. LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE CONCENTRÉE AUTOUR DE TROIS SUJETS

L'activité des partenaires sociaux nationaux interprofessionnels s'est concentrée autour de trois sujets majeurs : les retraites complémentaires, le compte personnel d'activité (CPA) et l'assurance-chômage.

Le secteur de l'économie, qui ne fait pas l'objet de négociation à proprement dite, n'en est pas pour autant oublié.

1.1. L'accord sur les retraites complémentaires : point de départ de négociations majeures

Si le premier défi des partenaires sociaux a été de rassurer sur l'impossibilité d'une faillite des régimes de retraites fonctionnant par répartition, nous n'en avons pas moins des difficultés financières à résoudre rapidement par le biais de la négociation. Faute d'accord, les réserves des régimes de retraites complémentaires auraient été épuisées d'ici 2027 pour l'ARRCO et dès 2018 pour l'AGIRC. Ces délais contraints impliquaient nécessairement un accord courageux comprenant des mesures, de courts termes et structurelles, difficiles pour tous. Après une année de négociation, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et le patronat sont parvenus à un accord le 30 octobre 2015.

La CFE-CGC s'était fixée comme condition *sine qua non* que les efforts soient répartis entre tous les acteurs : entreprises, salariés et retraités. En ce sens l'accord signé est satisfaisant car il prévoit, entre autres, une hausse du taux d'appel des cotisations, une extension de l'assiette de cotisation de

l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF), un renchérissement de la valeur d'achat du point et une moindre revalorisation des pensions. Mais il a fallu composer avec l'impératif de la délégation patronale : un dispositif d'abattement temporaire des pensions pour inciter à travailler plus longtemps, qui a été au cœur des discussions.

À ces mesures paramétriques s'ajoutent des mesures structurelles : la mise en place au 1^{er} janvier 2019, par le biais d'une négociation nationale interprofessionnelle, d'un régime unifié de retraite complémentaire et de son pilotage pluriannuel.

Dès les premières séances de négociation, l'unification des régimes AGIRC et ARRCO a été présentée comme la solution permettant de pérenniser les retraites complémentaires. La CFE-CGC a dès lors commencé un travail de longue haleine pour alerter sur le risque de tsunami inhérent à la disparition de l'AGIRC : remise en cause des conventions collectives catégorielles, du régime de prévoyance des cadres, de l'APEC et même de la définition d'un cadre !

Guidée par la volonté de sécuriser le devenir du statut cadre, la CFE-CGC a obtenu l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement assortie d'une garantie du maintien *a minima* des articles et dispositions contenus dans la convention AGIRC, y compris de la cotisation prévoyance. Nous appelons de nos vœux son lancement début 2016. Le sacrifice des cravates n'aura pas été vain...

1.2. La négociation sur le compte personnel d'activité : un essai non transformé...

Créé par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le compte personnel d'activité (CPA) a été annoncé comme la grande réforme sociale du quinquennat du président de la République Monsieur François HOLLANDE. À l'issue de la négociation nationale interprofessionnelle sur ce sujet, qui s'est tenue du 7 décembre 2015 au 8 février 2016, force est de constater que, malgré la forte implication des organisations syndicales, la réponse des partenaires sociaux n'est pas à la hauteur de l'enjeu.

Il faut dire que le calendrier particulièrement resserré imposé par le gouvernement n'a pas facilité l'instauration d'un débat serein et fructueux.

Malgré un délai supplémentaire accordé, seules quatre réunions se sont tenues pour aboutir à la “position commune” du 8 février 2016 !

Bien que ce texte ait l'avantage d'ouvrir un large champ des possibles pour l'avenir, il a l'inconvénient de manquer d'ambition sur le fond. Il porte une vision à minima du CPA au 1^{er} janvier 2017, qui se limite aux seuls compte personnel de formation (CPF) et compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Pour la CFE-CGC, il était nécessaire de renforcer la constitution de droits nouveaux pour les travailleurs. Nous avons alors revendiqué la création d'un compte temps généralisé à l'ensemble des salariés et transférable tout au long de la carrière avec, pour objectif central, une meilleure articulation des temps sociaux et la valorisation des activités à externalités positives pour la société.

Le revirement regrettable de la délégation patronale sur le C3P en cours de négociation a bloqué toute possibilité d'avancer sur le contenu supplémentaire du CPA.

Il faut également souligner le refus des organisations patronales de signer la position commune, et ce, malgré les efforts fournis par les organisations syndicales pour aboutir à un texte de consensus.

Bien que nous dressions un bilan globalement critique de cette négociation, nous tenons néanmoins à saluer l'état d'esprit constructif des premières réunions, et la méthode retenue en début de négociation : propositions de contributions par les différentes organisations pour alimenter le débat, travail en séance à partir d'un texte de synthèse retraçant les points consensuels et les divergences... Il s'agit pour nous d'une bonne méthode pour établir un dialogue riche et constructif. Méthode qui mériterait d'être reproduite à l'avenir...

1.3. Le rappel à l'ordre du Conseil d'État en matière d'assurance-chômage

Le 5 octobre 2015, le Conseil d'État a annulé l'agrément de la convention d'assurance-chômage à compter du 1^{er} mars 2016 en raison des trois mesures suivantes :

- les modalités de récupération des trop-perçus qui ne relèvent pas des partenaires sociaux ;

- les conséquences des périodes de travail non déclarées qui ne relèvent pas non plus des partenaires sociaux ;
- la prise en compte des indemnités prud'homales dans le calcul du différé spécifique d'indemnisation, car elle porte atteinte à certains allocataires en les privant de leurs droits à réparation du préjudice subi en cas de licenciement abusif.

Les partenaires sociaux ont donc été contraints de négocier un avenant "correctif" à la convention d'assurance-chômage le 18 décembre 2015.

Ainsi, les partenaires sociaux ont remis dans la légalité la convention d'assurance-chômage concernant les points suscités. À propos des périodes de travail non déclarées et des trop-perçus, un courrier a été transmis aux pouvoirs publics afin de réintroduire ces points dans la loi. Cela semble être chose faite à l'article 52 du projet de loi El Khomri.

La CFE-CGC se félicite de constater que le Conseil d'État montre qu'on ne peut pas faire n'importe quoi, au nom de la recherche d'économies, avec les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

En cohérence, la CFE-CGC n'a pas signé cet avenant car nous n'avions pas signé l'accord d'origine sur l'assurance-chômage. Ce dernier accord crée une règle injuste avec un différé d'indemnisation pouvant aller jusqu'à six mois. Délai pendant lequel ceux qui ont perdu leur emploi ne sont pas indemnisés. Il pénalise de fait les salariés qui perçoivent des indemnités de rupture. Ces dernières perdent alors leur nature "compensatrice" du préjudice subi par la perte d'emploi et deviennent des indemnités de subsistance...

Si des efforts doivent être consentis pour tendre vers une trajectoire de retour à l'équilibre du régime d'assurance-chômage, la CFE-CGC veillera dans la négociation qui s'est ouverte début 2016, à ce que ces efforts soient partagés entre les employeurs, les salariés et les demandeurs d'emploi. De plus, l'usage intensif et extravagant des contrats de courte durée par les entreprises, qui, en plus de précariser les salariés, est aussi une des raisons majeures du déficit de l'Unédic. Cette utilisation abusive doit nécessairement être financée par ces mêmes entreprises à la hauteur du préjudice qu'elles causent au système d'assurance-chômage mutualisé. Pour cela, il convient selon la CFE-CGC de mettre rapidement en place un système de bonus-malus dans les cotisations Unédic.

1.4. La poursuite du dialogue économique

La CFE-CGC rappelle son attachement à ce dialogue économique et à son mode de fonctionnement.

Depuis 2005, les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche de dialogue économique, avec pour objectif, de développer des réflexions partagées sur les forces et faiblesses de l'économie française et de faire émerger autant que possible des consensus sur des sujets centraux tels : la politique industrielle (2007), les outils statistiques à travers un Tableau de bord économique (2009), l'approche de la compétitivité française (2011), ou encore la croissance (Réinventer la croissance - 2013).

En 2014, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir un dialogue économique sur le thème de la valeur ajoutée, un sujet de fond qui fait clivage dans l'opinion publique. Les travaux ont été suspendus pendant plusieurs mois en raison des fortes contraintes d'agendas des partenaires sociaux et ont repris en 2015. Ceux-ci visent à objectiver l'évolution de la valeur ajoutée, de son partage en considérant différents niveaux :

- le niveau macroéconomique du partage de la valeur ajoutée (VA) entre salariés et entreprises afin de mieux cerner la situation effective des entreprises qui constituent notre tissu économique. Il s'agit notamment d'analyser les effets de la crise sur le partage de la valeur ajoutée mais aussi de reposer la question de l'évolution du partage de la VA dans un temps long ;
- la CFE-CGC rappelle que les chiffres issus de la comptabilité nationale ne sont pas forcément la réalité vécue par les entreprises et *a fortiori* par les salariés. Ils sont le résultat de constructions statistiques. D'où l'importance dans un deuxième temps pour le groupe de travail, de se pencher sur le niveau microéconomique du partage de la VA. Ce niveau permet de regarder ce qui se passe dans les entreprises et d'envisager un outil commun aux organisations syndicales et patronales de valorisation et d'usage de la base de données économiques et sociales.

Les travaux du dialogue économique se poursuivent et devraient aboutir d'ici au deuxième semestre 2016 au plus tard.

II. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE AUX RÉSULTATS INÉGAUX

II.1. Le Pacte de responsabilité : chronique d'un échec prévisible

Pour rappel, le pacte de responsabilité et de solidarité consiste en 41 milliards d'euros d'aides (réduction des impôts et cotisations sociales, mesures de simplification administrative), accordés aux entreprises en contrepartie d'embauches, de pouvoir d'achat et davantage de dialogue social. Il y a donc une logique gagnant – gagnant.

Le Pacte de responsabilité reposait sur un contrat de confiance entre le patronat et les syndicats de salariés et reconnaissait la nécessité d'un effort partagé entre les entreprises et les salariés pour retrouver le chemin de la croissance.

Ces engagements prennent la forme d'accords de branches ou de simples relevés de conclusions (qui n'ont pas de valeur juridique contraignante). Au mois de septembre 2015 (date de la dernière réunion en 2015 de suivi des négociations sur le pacte de responsabilité qui se tient sous l'égide de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC)), soit un peu plus d'un an après le lancement du pacte, seulement 13 des 50 branches suivies étaient parvenues à un accord de branche ou, *a minima*, à un relevé de conclusions.

Les branches peinent à conclure des textes, tant les engagements patronaux sur la question sont faibles. Certains accords signés n'ont pas obtenu la signature de la CFE-CGC car ils manquaient d'ambition et de garanties. C'est le cas notamment dans la construction (*négoce matériaux de construction*) et de la chimie (*industrie des tuiles et briques*).

II.2. La difficile sécurisation du forfait-jours

Depuis 2000, la CFE-CGC critique le forfait-jours tel qu'il a été prévu par les différentes lois successives. Après les différentes décisions du Comité européen des droits sociaux (CEDS) qui a déclaré à trois reprises le forfait-jours contraire à la Charte sociale européenne, la Chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas été en reste en rendant plusieurs décisions contre des accords de branche sur le forfait-jours.

Pour la CFE-CGC, outre celui des exigences légales minimales prévues dans le code du travail, le respect de ces exigences jurisprudentielles constitue, par conséquent, une condition indispensable à l'extension d'un accord de branche relatif au forfait-jours.

De trop nombreux accords de branche sont loin de respecter ces exigences relatives, notamment à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, faute de prévoir un contrôle et un suivi de la durée du travail et de la charge de travail des salariés en forfait (modalités concrètes de contrôle et suivi, mécanismes préventifs permettant de garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables et une bonne répartition dans le temps du travail des salariés concernés, etc.).

La négociation sur le sujet doit permettre de pallier les carences législatives notamment concernant l'absence de garanties suffisantes encadrant le temps de travail mais aussi d'assurer une rémunération équitable aux salariés soumis à ces conventions de forfait. Un encadrement strict formalisé dans un accord est indispensable.

Pour la CFE-CGC, l'administration ne peut plus se contenter d'une réserve à l'occasion de l'examen des textes en sous-commissions des conventions et accords.

Pour ne pas rendre opposable un accord qui n'est conforme ni au code du travail, ni à la jurisprudence, ni à nos engagements internationaux, la Confédération s'oppose à l'extension de tels accords (même ceux signés par des syndicats CFE-CGC) et demande un renvoi à la négociation dans le but de garantir les droits fondamentaux des salariés.

II.3. Le temps partiel : un bilan des négociations décevant

En très grande majorité, les accords de branche sur le temps partiel dérogent au minimum légal de 24 h et ce, sans contrepartie, pour les salariés concernés.

La CFE-CGC, signataire de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, dans un esprit de création de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser leur parcours professionnel, ne peut renier cet engagement et s'oppose à la réduction de la durée minimale des contrats à temps partiels à un niveau tel qu'il ne permet pas aux salariés d'accéder

aux droits sociaux et à une rémunération décente. Nous le sommes d'autant plus quand il n'y a aucune contrepartie pour le salarié.

À titre d'exemples, de nombreux accords de branche dérogatoires prévoient :

- une absence de majoration salariale pour les heures comprises dans le cadre des avenants compléments d'heures ;
- un délai de prévenance inférieur à sept jours (nécessaire avant toute modification de la répartition de la durée de travail) et ce, sans contrepartie ;
- une absence de limitation du volume de complément d'heures : les avenants "compléments d'heures" ne doivent pas, selon nous, porter sur la durée de travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement ;
- une absence de nombre maximal d'avenants pouvant être conclu par an et par salarié.

La Confédération ne peut, dans de telles conditions, approuver l'extension de ces accords (même ceux signés par des syndicats CFE-CGC) et demande également un renvoi à la négociation afin que les partenaires sociaux de la branche aboutissent à un texte conforme et sécurisé pour les salariés en temps partiel.

À ce jour, le bilan global sur le contenu des accords temps partiel n'est pas satisfaisant pour les droits des salariés en temps partiel.

II.4. La prévoyance et la formation professionnelle : des thèmes qui ont mobilisé les négociateurs de branche

II.4.1. La prévoyance

En 2015, 232 accords (données provisoires) ont été signés sur la prévoyance, soit 20 % de plus qu'en 2014. Une augmentation importante qui fait écho à la généralisation de la complémentaire santé, issue de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Cette généralisation constitue une avancée indéniable pour les 400 000 salariés de très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) qui n'avaient pas de couverture de santé complémen-

taire. Elle constitue aussi un gain de pouvoir d'achat pour les 3,6 millions de salariés qui basculent d'un contrat individuel à un contrat collectif¹⁾.

Toutefois, la censure des clauses de désignation par le Conseil constitutionnel a bouleversé ce champ de la protection sociale. La branche professionnelle pouvait, avant la décision de la haute juridiction, négocier avec un ou plusieurs organismes d'assurance un contrat collectif qui s'appliquait à toutes les entreprises du secteur avec un tarif identique : cette possibilité de mutualisation est désormais interdite et le législateur n'a pas mis à la disposition des partenaires sociaux de la branche, un autre outil de mutualisation. Désormais, la branche professionnelle ne peut que recommander ou référencer un organisme assureur ; par conséquent, il devient difficile, pour les partenaires sociaux de la branche, de baisser les prix et d'améliorer les prestations.

L'interdiction des clauses de désignation a, en outre, introduit davantage de concurrence : cette situation peut avoir des effets néfastes pour l'assuré notamment, lorsque l'entreprise négocie seule. Ainsi la petite entreprise qui ne voudra pas utiliser la recommandation de la branche, pourra bénéficier d'un tarif plus bas si l'entreprise emploie des salariés, jeunes, en bonne santé et masculins. Ce ne sera pas le cas pour les petites entreprises composées de femmes, de salariés âgés ou handicapés et dont les risques sont plus élevés en matière de santé. Il existe par conséquent un risque réel de "dumping" pour certaines entreprises.

C'est pourquoi la CFE-CGC préconise que les partenaires sociaux de la branche organisent le pilotage de leurs régimes de complémentaire santé et de prévoyance. Ils doivent mettre en place une gouvernance adaptée à la situation de la branche... à défaut la complémentaire santé et la prévoyance risquent, dans le futur, de ne plus être acteurs de leurs régimes.

II.4.2. La formation professionnelle

En 2015, 232 accords (données provisoires) ont été signés sur la formation professionnelle, soit près de 25 % de plus qu'en 2014.

1) D'après la dernière étude de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère des affaires sociales - DREES) sur ce sujet, les salariés bénéficient d'un meilleur remboursement avec des cotisations mensuelles inférieures de 6 à 7 €.

Ils intègrent les nouveaux développements issus de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des textes réglementaires pris pour son application.

Les négociations ont essentiellement porté sur le financement de la formation professionnelle et sur le compte personnel de formation (principe, acquisition des droits, listes d'éligibilité des formations au CPF...).

III. 2015, UNE ANNÉE QUI A REBATTU LES CARTES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE...

III.1. ... en dessinant une nouvelle toile conventionnelle

Le chantier de la restructuration des branches mobilise les partenaires sociaux depuis 2014.

Il a été lancé avec la loi du 5 mars 2014 qui a fixé les critères permettant d'identifier les branches "défaillantes" ainsi que les outils juridiques à la disposition de l'administration pour les restructurer.

Le gouvernement n'a cessé de marteler son objectif chiffré plus qu'ambitieux : 200 branches dans trois ans et 100 branches dans dix ans contre plus de 700 aujourd'hui.

La loi du 17 août 2015 accélère considérablement le mouvement en assouplissant les critères de restructuration et en réduisant le délai minimum pour les partenaires sociaux de branche concernés à négocier un nouveau texte.

En parallèle, le gouvernement a confié à Monsieur Quinquetton (conseiller d'État), une mission sur le sujet. Plusieurs axes de travail lui ont été demandés comme réfléchir à l'identification de grands champs de regroupements et à une nouvelle architecture des conventions collectives. Ses conclusions rendues le 17 décembre 2015 semblent avoir largement inspirées le projet de loi El Khomri.

Toute l'année 2015, les partenaires sociaux et l'administration, sous la forme d'un groupe de travail ou d'une sous-commission de la CNNC dans un second temps, ont planché sur des projets de rapprochements de convention collective. Un peu plus de 120 branches sont engagées dans

une démarche de rapprochement. Le travail s'est porté en priorité sur les branches qui n'ont pas vu leur arrêté de représentativité publié, faute d'activité ou de suffrages valablement exprimés.

Les partenaires sociaux ont également décidé de mettre au menu de l'agenda social 2016, une délibération portant sur les critères permettant d'accompagner la restructuration des branches. À l'issue de cette délibération, qui s'est tenue le 26 et 28 janvier 2016, les partenaires sociaux (à l'exception des représentants du multi professionnel, non conviés aux discussions, malgré une demande unanime des organisations syndicales) ont rédigé une lettre paritaire signée par les organisations patronales et syndicales (à l'exception de la CGT).

La lettre prévoit, entre autres, la mise en place d'un comité paritaire qui étudiera et accompagnera les projets de rapprochements de conventions collectives.

La CFE-CGC est frileuse quant à la mise en place de ce comité paritaire : quelle articulation avec les travaux de la sous-commission dédiée ? A-t-on les moyens de pallier l'absence de l'appui technique de la direction générale du travail (DGT) ?

Bien que réservée sur le contenu de cette lettre paritaire, la CFE-CGC a pris ses responsabilités et a apposé sa signature. Le chantier de la restructuration des branches est primordial, il doit avancer en toute sécurité et sérénité.

La CFE-CGC souhaite œuvrer à ce travail colossal. La restructuration des branches permettra de redynamiser la négociation de branche, niveau que nous jugeons le plus pertinent à de nombreux égards. Nous espérons que ce travail fasse aussi émerger les raisons concrètes de problèmes de fonctionnement de la branche (manque de moyens en temps et en nombre de négociateurs, manque de formation...) car pour nous, il s'agit avant tout d'un problème de nombre de conventions collectives qui ne marchent pas et non pas d'un simple problème de nombre de conventions collectives.

Enfin, jugeant le mouvement encore trop lent, le gouvernement passe à la vitesse supérieure dans la future loi El Khomri en prévoyant certaines mesures couperets. La disparition mécanique des branches de moins de 5 000 salariés en est un exemple. La CFE-CGC ne souhaite pas qu'un seuil d'effectif devienne la variable d'ajustement de l'avenir de la branche. Un

tel critère ne reflète pas la réalité du dynamisme conventionnel et met en danger des branches couvrant moins de 5 000 salariés, quand bien même elles signeraient régulièrement des accords. Il menace également directement les branches catégorielles, qui couvrent par nature une population minoritaire. Certes, l'avenir des conventions collectives catégorielles qui ne négocient plus doit être réinterrogé à l'image des conventions collectives généralistes mais l'objectif ne doit en aucun cas être une élimination pure et simple du catégoriel.

Pour finir, nous déplorons le contexte dans lequel se déroule ce chantier majeur : pression incessante du gouvernement, des règles de sécurisation juridique, des critères ou encore des outils toujours pas stabilisés...

III.2. ... en proposant une nouvelle hiérarchie des normes

Le rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi a été présenté le 9 septembre 2015. Plusieurs de ses propositions sont le reflet d'une pensée dominante selon laquelle, du fait d'une prédominance de la loi et d'une articulation des normes encore trop gouvernée par le principe de faveur, notre droit du travail serait trop complexe et trop rigide, ce qui constituerait une entrave à la compétitivité de nos entreprises. Pour y remédier, il faudrait faire toujours plus de place à la négociation collective en rendant la loi supplétive, en permettant à tous les niveaux de s'affranchir de la norme supérieure pour négocier au plus près du terrain, en fonction de la "vraie vie" des entreprises, avec pour seule limite, quelques principes fondamentaux du droit du travail énoncés dans les grandes lignes...

La réponse à cette problématique résiderait donc dans l'inversion de la hiérarchie des normes proposée : les dispositions de la loi devenant supplétives des accords de branches et ces derniers devenant à leur tour supplétifs des accords d'entreprises. Les accords d'entreprises primeraient sur les accords de branches.

La CFE-CGC est depuis toujours attachée à l'accord de branche qui garantit une équité de traitement entre salariés et entreprises de toutes tailles d'un même secteur d'activité. La priorité ne devrait, pour nous, être donnée à l'accord d'entreprise que par décision explicite de la branche en ce sens.

À ce jour, le projet de loi El Khomri consacre cette inversion de la hiérarchie des normes en plaçant, dans de nombreux domaines, l'accord d'entreprise au-dessus de l'accord de branche. Parti pris que la CFE-CGC refuse et cherche, par des propositions d'amendements, à faire évoluer.

III.3. ... en dessinant les nouveaux contours de la négociation collective

Le champ de la négociation collective a été remanié en 2015 par le législateur dans l'optique de redynamiser le dialogue social à tous niveaux.

III.3.1. Dynamiser le dialogue social sur l'épargne salariale au niveau de la branche

La loi Macron du 6 août 2015 relance l'obligation de négociation, au niveau de la branche, d'un accord de participation et crée la même obligation pour l'accord d'intéressement.

La CFE-CGC a porté, au niveau de la branche, l'obligation de négocier un accord de participation afin de dynamiser le dialogue social à ce niveau sur ce sujet mais également pour permettre d'étendre le bénéfice de ce dispositif à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.

En revanche, concernant la négociation de branche sur l'intéressement, la CFE-CGC est plus réservée dans la mesure où cet outil, pour remplir son objectif, doit correspondre au maximum à la réalité du travail et de la situation de l'entreprise.

Ces deux dispositions font partie d'un ensemble de modifications des dispositifs d'épargne salariale introduites par la loi Macron qui, à l'origine, devait être porteuse d'une réforme globale de l'épargne salariale dans le but de simplifier les dispositifs et de les rendre accessibles à tous les salariés. Si la CFE-CGC a salué la majorité des modifications de la loi Macron sur l'épargne salariale, elle regrette néanmoins que le projet d'une grande réforme n'ait pas abouti. Pour la CFE-CGC, les dispositifs d'épargne salariale sont des moyens adéquats pour associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise et doivent, à ce titre, être accessibles à tous les salariés.

III.3.2. Rendre plus attractifs les accords de maintien de l'emploi

Même en cas de difficultés économiques conjoncturelles, le gouvernement entend développer le dialogue social en entreprise via les accords de maintien de l'emploi (AME) en les rendant plus attractifs.

Afin d'aider le développement des accords de maintien de l'emploi, la loi Macron est venue en modifier les règles tout en préservant leurs principes fondamentaux.

Ainsi la durée de ces accords est passée de deux à cinq ans. La CFE-CGC est très réservée sur ce point. Pouvons-nous encore considérer des difficultés économiques de cinq ans comme conjoncturelles, condition *sine qua none* pour négocier ce dispositif ?

La CFE-CGC est attachée à la philosophie initiale qui est de rendre possible, par accord collectif, des efforts partagés sur une courte période. Une durée automatique de cinq ans est trop excessive et risque de dénaturer la nature des accords de maintien de l'emploi. La CFE-CGC aurait préféré un dispositif permettant une prolongation éventuelle de l'accord après un bilan partagé au bout de deux ans.

Ce dispositif est récent et son appropriation encore difficile, ce qui peut expliquer les réticences des syndicats et des employeurs à négocier ce type d'accord.

Mais cette appropriation est rendue plus ardue du fait de l'hyperactivité du législateur. À peine les AME créés qu'il en modifie les règles, à peine ces nouvelles règles entrées en vigueur qu'il envisage de créer un dispositif parallèle d'accord offensif de maintien de l'emploi dans le projet loi El Khomri ! Pour être comprise et appréhender par tous, une règle a besoin de stabilité !

La CFE-CGC note une certaine incohérence entre le discours politique qui veut développer les AME et la création d'une mille-feuille législatif sur le même sujet ! Cela entretient une confusion entre tous ces dispositifs.

III.3.3. Simplifier la négociation collective d'entreprise

L'objectif de simplification de la loi Rebsamen du 17 août 2015 passe notamment par une rationalisation des obligations de négociation en

entreprise qui, au fil des années, se sont empilées et dont les sujets se faisaient de plus en plus écho.

Trois blocs de négociation rassemblent désormais les négociations obligatoires en entreprise qui existaient auparavant.

Sur le principe, la CFE-CGC n'y est pas opposée mais elle reste vigilante notamment sur la délégation des négociateurs de façon à ce que toutes les compétences nécessaires pour négocier efficacement sur tel ou tel sujet soient mobilisées à ce moment-là.

Cette même loi a également ouvert la possibilité de modifier par accord majoritaire, la périodicité des négociations dans la limite de trois ans (pour les négociations annuelles) et cinq ans (pour les triennales).

Malgré l'encadrement retenu, la CFE-CGC est réservée sur cet aménagement de périodicité qui affaiblit le dialogue social en entreprise.

Le projet de loi El Khomri semble suivre la même dynamique en permettant cette adaptation pour les négociations de branche, et ce, sans encadrement. La CFE-CGC est surprise de cette disposition qui va à l'encontre d'un renforcement de la dynamique de négociation dans les branches souhaité par le gouvernement au travers du chantier de restructuration des branches. Mais la CFE-CGC est optimiste, les débats parlementaires peuvent remettre certaines dispositions du projet de loi dans le droit chemin !

III.3.4. Le droit à la déconnexion: un futur sujet de négociation collective

Le rapport Mettling, rendu en septembre 2015, préconise que les réflexions relatives à un droit à la déconnexion et à la charge de travail fassent l'objet d'une même négociation collective dans l'entreprise.

La CFE-CGC s'est prononcée pour la consécration par la loi d'un droit à la déconnexion dont les modalités de mise en œuvre seraient prévues par accord collectif.

Le projet de loi El Khomri crée un droit à la déconnexion dont les modalités de mise en œuvre seraient réglées par accord collectif. Il s'inspire ainsi du rapport Mettling et va dans le sens de la proposition avancée par la CFE-CGC.

III.4. ... en requalifiant les acteurs de négociation

III.4.1. La négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

La loi Rebsamen facilite considérablement la négociation collective sans délégué syndical.

Deux nouveaux canaux de négociation collective sont prévus :

- la négociation avec un salarié ou un élu comité d'entreprise/délégué du personnel (CE/DP) mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche et la validité de l'accord conclu est soumis à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- la négociation avec les élus du personnels CE/DP non mandatés et dont la validité de l'accord conclu est conditionnée à une signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ainsi qu'à l'approbation de la commission paritaire de branche.

Notre bilan des activités des commissions paritaires de branche de validation des accords négociés avec des élus a montré les carences dans la maîtrise des sujets négociés et la fragilité du contenu des accords conclus.

Le mandatement syndical permet de préserver le canal syndical pour la négociation collective.

Malgré des retours d'expériences mitigés, la CFE-CGC estime que le mandatement syndical d'un salarié ou d'un élu doit être privilégié.

III.4.2. La représentativité patronale : le feuillet continué

Les décrets sur la représentativité patronale en application de la loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale du 5 mars 2014, ont été publiés le 13 juin 2015. Ils précisent les conditions et les modalités selon lesquelles est mesurée l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche professionnelle, au niveau national, interprofessionnel et multi professionnel.

Non satisfaits des règles de calcul, le MEDEF et la CGPME ont trouvé un accord courant janvier, proposant que la représentativité soit mesurée

à 80 % en fonction du nombre de salariés et à 20 % selon le nombre d'entreprises adhérentes.

Le projet de loi El Khomri semble suivre ce scénario et rebattre les cartes en plein jeu !

À quelque mois de la première mesure de l'audience (janvier 2017), la CFE-CGC ne peut que déplorer cette instabilité permanente.

2016, L'ANNÉE D'UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE DE NÉGOCIATION ?

Face à l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social, les partenaires sociaux ont souhaité s'interroger sur la méthodologie des discussions interprofessionnelles.

Lieu de négociation, organisation des séances, recours à l'expertise publique et mode de production des textes : un groupe de travail a été lancée pour régler toutes ces problématiques.

Dans ce cadre, la CFE-CGC a proposé une nouvelle méthode de travail applicable à toute négociation nationale interprofessionnelle : négociation dans un lieu neutre, négociation en séance plénière avec un nombre modéré de bilatérales entre les séances plénières, rédaction du texte par une personne externe ou de façon paritaire...

Les volontés d'avancer sur le sujet étant plus ou moins inégales, les discussions sont, à ce jour, au point mort. L'inscription du sujet à l'agenda social 2016 des partenaires sociaux devrait relancer les débats. Nous le souhaitons...

À ce sujet, la CFE-CGC remarque que ce qui est impossible à obtenir avec certains est plus facile avec d'autres comme l'UPA dans le cadre des négociations sur l'actualisation de l'accord de 2001 sur le dialogue social dans l'artisanat... Comme quoi, les choses peuvent avancer, encore faut-il le vouloir !



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Dans un contexte économique et social inchangé, les chantiers sociaux abordés en 2015 se sont inscrits dans une continuité de recherche des solutions les plus adaptées pour la création et la préservation de l'emploi. À la croisée des chemins, dans un monde en plein bouleversement, notre modèle social doit évoluer afin de s'adapter aux nouvelles formes de travail. Les droits doivent être attachés à la personne afin d'offrir aux travailleurs une continuité grâce à la portabilité des droits. La CFTC, durant cette année 2015, s'est efforcée d'obtenir des avancées sociales, que ce soit dans les entreprises, dans les branches ou au niveau interprofessionnel. La négociation de branche demeure dynamique mais se déroule dans un contexte compliqué. La baisse significative du nombre d'accords salariaux conclus qui s'accroît d'année en année témoigne de ces difficultés.

I. LES GRANDS CHANTIERS SOCIAUX NATIONAUX DE L'ANNÉE 2015

1. La retraite complémentaire : un accord nécessaire pour assurer la pérennité de notre système

Aujourd'hui, nous comptons 1,3 cotisant pour un retraité. Nous sommes donc face à un risque avéré à court terme que l'AGIRC et l'ARRCO⁽¹⁾ se trouvent en déficit. L'inaction des partenaires sociaux en ce domaine aurait conduit au mieux à une baisse de 11 % de toutes les pensions dès 2017 pour l'AGIRC suivi par l'ARRCO à l'horizon 2023. À long terme, l'existence de ces deux régimes pourrait être mise en cause. La CFTC a décidé de faire face à la réalité de la situation et, consciente de ces risques, a pris toutes ses responsabilités en négociant et signant un accord visant à la pérenni-

¹⁾ Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC). Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO).

sation des deux régimes tout en assurant la protection des plus fragiles. La CFTC a ainsi d'emblée refusé toutes les pistes patronales tendant à remettre en cause la solidarité intergénérationnelle, à fragiliser les petites pensions ou encore à accuser les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes.

La CFTC a ainsi obtenu la baisse du taux d'abattement initialement souhaité par la délégation patronale qui était inacceptable puisqu'il était prévu des abattements allant de 40 % à 24 %. L'accord prévoit donc un abattement de 10 % les trois premières années, qui pourra être levé pour une personne qui travaillera quatre trimestres supplémentaires. D'autre part, les petites pensions sont préservées de ces abattements. Les retraités exemptés de contribution sociale généralisée (CSG) ne subiront aucun abattement sans avoir à travailler plus longtemps. Ceux assujettis à une CSG à taux réduit verront leur abattement divisé par deux. De plus, la CFTC a réussi à pérenniser les pensions de réversion au taux actuel de 60 %, versées le plus souvent aux femmes, alors que ces pensions de réversion étaient remises en cause dans le projet initial.

2. La mise en place du compte personnel d'activité : du concept au projet de loi

Le principe de l'existence du compte personnel d'activité (CPA) a été inscrit dans la loi Rebsamen du 17 août 2015 après l'annonce de sa création au mois d'avril 2015, par le président de la République. Au mois de décembre 2015 et conformément à la feuille de route adressée aux partenaires sociaux à l'issue de la conférence sociale, une négociation nationale interprofessionnelle a eu lieu pour définir les contours de ce compte. Durant cette négociation, la CFTC a cherché à promouvoir l'approche la plus ambitieuse qui soit du CPA qu'elle voit comme l'aboutissement de son projet de statut de travailleur qu'elle défend de longue date. L'accélération des mutations du marché du travail nous oblige à aller au-delà des dispositifs déjà mis en place pour attacher les droits à la personne et en assurer la continuité tout au long de la vie.

La CFTC voit dans le compte personnel d'activité, qu'elle a placé au cœur de sa motion d'orientation adoptée lors de son dernier congrès confédéral en novembre 2015, l'opportunité d'en faire un réel outil de pilotage de parcours de vie autant professionnel que personnel en privilé-

giant la liberté de choix. Il doit jeter en cela les bases du nouveau contrat social que nous appelons de nos vœux.

Dans cette perspective, il ne saurait être un simple outil destiné à faciliter la vie des salariés et des entreprises. Les travailleurs doivent être acteurs de leur trajectoire tout au long de leur vie et garantir la continuité des droits au-delà de l'emploi. Il viserait également à un accompagnement personnalisé de chacun lors des principaux événements de la vie nécessitant la mobilisation de droits sociaux. Enfin, il offrirait des services de nature à aider les personnes à faire valoir leurs droits. Les discussions sur le CPA n'ont pu aboutir à la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) mais à un projet de position commune qui révèle une frilosité plus présente dans le camp patronal que syndical. Cette position commune avait néanmoins le mérite de mettre en marche une logique de construction et de mise en œuvre par étapes annonciatrices d'améliorations à venir et donc conforme à notre idée d'un CPA évolutif. À ce jour, la position commune n'a pas été signée par les organisations patronales. Mais la CFTC se réjouit de ce que le projet de loi de réforme du droit du travail en reprenne les éléments en l'enrichissant d'un compte engagement citoyen. La CFTC continuera à œuvrer pour enrichir le CPA afin qu'il offre des droits supplémentaires et qu'il intègre des domaines tel que l'épargne temps qui en ferait un outil réellement dynamique et utile à la construction des parcours de vie.

1.3. La renégociation du dispositif de sécurisation professionnelle

Créé en 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) offre aux licenciés économiques une allocation et un accompagnement renforcé vers l'emploi, pour une durée d'un an. La convention qui en fixe les règles expirait à la fin de l'année 2015. Il était donc nécessaire d'en revoir les règles et de faire en sorte que le dispositif soit pérennisé. Pour la CFTC, le CSP permet aux licenciés économiques de bénéficier de meilleures conditions que le droit commun, que ce soit en termes de formation ou d'indemnisation. Durant cette négociation, les principales propositions patronales étaient de revoir à la baisse l'indemnisation et la mise en place d'un dispositif de prime au retour à l'emploi durable. La CFTC n'est pas hostile aux mesures incitatives de retour à l'emploi dès lors qu'elles sont bien construites dans un objectif de réinsérer au mieux le salarié et non

dans celui de le sortir au plus vite du dispositif sans réinsertion pérenne. Nous avons aussi soutenu la mise en place d'un CSP "glissant" qui décale le terme du dispositif sous certaines conditions en cas de reprise d'emploi. Au final, la CFTC a décidé de signer ce texte même s'il prévoit une baisse d'indemnisation, car cette dernière reste cependant bien supérieure à ce que le bénéficiaire aurait perçu en dehors du dispositif d'autant que l'accompagnement a, lui, été renforcé.

II. DES RÉFORMES ET DE GRANDES RÉFLEXIONS POUR CONSTRUIRE LES FONDEMENTS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE DEMAIN

II.1. Un agenda social dans l'entreprise désormais adaptable

La CFTC, consciente que le dialogue social en entreprise doit refléter les besoins de ces dernières et non une simple obligation calendaire, s'est prononcée favorablement à la possibilité offerte par la loi du 17 août 2015 portant rénovation du dialogue social de regrouper les thématiques et les périodicités des négociations.

Parmi les principales mesures de cette loi qui vont impacter les pratiques de la négociation collective figure la possibilité de regrouper les thématiques de négociation en trois blocs :

- négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Cette répartition en trois blocs de négociation au lieu d'une dizaine va permettre aux entreprises d'avoir plus de lisibilité.

Ces nouvelles modalités mettront du temps à se mettre en place en entreprises tant la pratique des négociations annuelles, triennales et quinquennales sont des habitudes figées. Tous les partenaires sociaux et les acteurs de la vie économie le savent, un changement de réglementation a souvent pour conséquence de freiner la négociation collective et le dialogue social que ce soit en entreprises ou au niveau des branches. L'appropriation de la nouvelle législation ainsi que le temps nécessaire à la rédaction et la publication des décrets font que les réformes mettent en

moyenne deux ans avant de s'appliquer pleinement. Ainsi, à l'heure où nous dressons ce bilan, les principaux décrets d'application de cette loi viennent d'être publiés en mars et avril 2016.

La CFTC estime que donner le choix aux entreprises et à leurs représentants syndicaux de définir leur propre agenda social doit être vu comme une chance pour que le dialogue social soit efficace et adapté à chaque situation. Il est cependant exclu de laisser les entreprises agir sans garde-fou. Ainsi, pour nous, la négociation d'entreprise doit se faire sous présence syndicale. En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, la négociation doit être strictement encadrée par des mandatements syndicaux *via* des règles établies par la branche dans son rôle de définition de l'ordre public conventionnel.

II.2. Les réflexions autour du rapport Combrexelle

La remise du rapport Combrexelle a été accueillie par la CFTC dans un esprit d'ouverture. En effet, ce rapport ouvre de nouvelles portes de négociation dans les entreprises comme dans les branches. Syndicat de construction sociale, la CFTC voit dans le renforcement de la négociation collective de branche et d'entreprise une nouvelle concrétisation du principe de subsidiarité indissociable de son histoire et de ses valeurs. Si la CFTC partage, avec ce rapport, une vision plus ouverte, plus décentralisée du dialogue social, elle en rejette cependant les excès qui conduisent à une inversion de la hiérarchie des normes. Sur l'ensemble des propositions susceptibles d'alimenter un changement de la législation, l'équilibre entre nouvelles flexibilités et sécurisation renforcée des parcours doit être respecté.

La CFTC approuve la série de mesures tendant à promouvoir le rôle et les bienfaits du dialogue social auprès des différents publics (salariés, chefs d'entreprises, acteurs économiques intervenant dans l'entreprise). En effet, toutes ces mesures visent à élaborer une pédagogie de la négociation, à former les acteurs du dialogue social en leur donnant notamment les moyens de lutter contre les représentations faussées du dialogue social. Un ensemble de propositions est également envisagé afin de promouvoir une nouvelle approche méthodologique du dialogue social à tous les niveaux. Accord de méthode, clause de rendez-vous, commission interprétative sont autant de propositions qui ne peuvent que contribuer à renforcer le dynamisme du dialogue social.

Enfin, concernant l'annonce d'une prochaine réécriture du code du travail, la CFTC si elle conçoit la nécessité de rendre plus lisible le code du travail, elle veillera à ce que cette réécriture ne conduise pas à un affaiblissement des droits des salariés. Consciente de l'ampleur de ce vaste chantier de refondation de notre code du travail, la CFTC entend y participer pleinement en étant force de proposition. Néanmoins la refondation de notre code du travail ne pourra se réaliser sans le renforcement des acteurs qui font vivre le dialogue social notamment au sein de la branche.

III. LA NÉCESSITE DE RENFORCER LE RÔLE DE LA BRANCHE

III.1. Le rôle de prestataire de services pour les entreprises de taille modeste

La CFTC défend une architecture de négociation où chaque branche aurait la possibilité de définir ses règles impératives. À ce titre, nous serons très vigilants sur toute tentative conduisant à reléguer la loi et la branche à un rôle purement supplétif. Nous sommes favorables à des possibilités nouvelles de dérogation dès lors qu'elles sont négociées au niveau supérieur et encadrées par la définition préalable de règles impératives. La hiérarchie des normes doit être préservée d'autant plus quand les entreprises sont dépourvues de toute présence syndicale et de négociations collectives notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il ne faut pas oublier que les petites entreprises dépourvues de négociateurs sont majoritaires en France, la CFTC accueille très favorablement le rôle de prestataire de service (définition d'accords-type spécifiques, relation aux administrations...) dévolu aux branches vis-à-vis des petites et très petites entreprises. Nous souhaitons donc que chaque branche joue pleinement son rôle de levier et de prestataire de services à l'égard des entreprises de taille modeste. De ce point de vue, la CFTC ne peut qu'adhérer aux préconisations du rapport Combrexelle à assurer à la branche, un rôle de prestataire de services à destination des très petites entreprises/petites et moyennes entreprises (TPE/PME). Néanmoins la branche ne pourra jouer pleinement ce rôle que si elle s'inscrit dans le processus de restructuration et de regroupement pour les renforcer et les dynamiser.

III.2. La restructuration des branches professionnelles : une dynamique en marche

La branche professionnelle regroupe les entreprises d'un ou plusieurs secteurs d'activités similaires ou connexes sur un champ géographique déterminé. Elle représente donc un niveau de négociation qui par nature n'est pas figé. Le champ peut évoluer à chaque nouvelle négociation selon la volonté des partenaires sociaux de la branche. Ces frontières floues et fluctuantes sont cadrées par la direction générale du travail, qui au moment de la demande d'extension de l'accord, s'assure qu'il n'y a pas de chevauchements de champs entre deux secteurs. Avant 2008, les notions de légitimité et de représentativité entre partenaires sociaux n'étaient pas vraiment présentes. Une reconnaissance mutuelle et informelle s'opérait naturellement de part et d'autre autour de la table des négociations. Les frontières floues de la branche, qui évoluent au gré de la volonté des partenaires sociaux, permettent une autonomie et une adaptabilité de la négociation appréciable qui a cependant ses limites. Quand le dialogue social est au point mort dans une branche, il existe peu de moyens juridiques pour relancer les discussions. En effet, en l'absence d'une définition juridique de la branche, sans volonté des partenaires sociaux, la vie conventionnelle peut vite être impactée.

La réforme de la représentativité, et notamment la nécessité de réaliser la mesure d'audience des organisations syndicales dans les branches, a mis en lumière la nécessité de restructurer les branches et de légitimer les interlocuteurs de la négociation grâce à des règles claires. Les travaux réalisés par le Haut Conseil du dialogue social ont pointé ces problématiques de taille critique en termes de nombre de salariés, qui sont souvent accompagnées d'une absence de vie conventionnelle dans certaines branches. Ainsi ce sont plus de 90 branches, dites "mortes", qui ont été référencées comme problématiques et dont la question de la pérennité était posée. Ces difficultés ont d'ailleurs été le déclencheur pour la mise en place de la commission de la restructuration des branches. Les problématiques de la négociation de branche sont aussi étroitement liées à la question de la représentativité patronale dans les branches. Aujourd'hui, grâce aux arrêtés de représentativité syndicale des branches, nous savons clairement quel est le poids de chaque organisation syndicale dans chaque branche. Le même travail côté patronal restait à réaliser afin de légitimer et renforcer tous les interlocuteurs de la branche. Les règles mises en

place ne seront opérationnelles qu'en 2017, lors de la première mesure de l'audience patronale. Cette mesure aidera le chantier de la restructuration car beaucoup d'organisations professionnelles sont en effet trop petites pour disposer en interne de l'expertise nécessaire pour mener à bien des négociations. Le travail ne s'en annonce pas moins délicat, car il faudra fusionner des branches et contraindre d'autres à entrer dans le giron de plus importantes pour leur assurer la taille critique, et ce, en s'assurant d'une cohérence de métier.

Le chantier de la restructuration des branches devrait à moyen terme diminuer et regrouper le nombre de branches professionnelles leur offrant, par la même occasion, une meilleure capacité de négociation et de qualité du dialogue social. La détermination de la représentativité patronale y contribuera également. D'autres leviers doivent cependant être actionnés pour redynamiser les branches professionnelles.

III.3. Création des comités de branche dotés d'une personnalité morale

En attendant la finalisation de la restructuration des branches, la mise en place des comités de branche devrait faciliter l'élaboration des agendas sociaux de branches et permettre aussi d'opérer des regroupements de négociations entre plusieurs branches. Ces commissions seraient aussi un premier pas pour pallier la problématique de la branche qui n'a pas d'existence juridique propre (pas de personnalité morale, pas de boîte postale). Un organe représentatif de la branche aiderait à renforcer les acteurs de la branche et lui donnerait plus de visibilité pour les entreprises qu'elle couvre, notamment les TPE qui n'ont pas de représentants du personnel et pour qui la branche reste le plus proche niveau de négociation collective. Le comité de branche doit organiser la couverture et la vie conventionnelle de la branche afin que tous les salariés et entreprises bénéficient d'une couverture effective. Contrairement à la vision comptable du calcul de la mesure d'audience syndicale, où une branche correspond à un IDCC, la branche telle que nous la concevons ne se limite pas un IDCC, elle est bien plus large. La branche doit organiser la vie de tous les IDCC la composant. Il est donc nécessaire de répartir les thèmes de négociation et les champs d'action entre la branche et les IDCC qui les composent. Ainsi certaines thématiques pourront être négociées au niveau de la branche et s'appliquer à tous les IDCC la composant et d'autres pourront être négociées

au niveau de chaque IDCC pour ainsi répondre aux besoins spécifiques de chaque composante de la branche. À l'heure où nous rédigeons ce bilan, la CFTC se satisfait de la présence dans le projet de loi Travail d'une première ébauche de définition de la branche professionnelle ainsi que de la création des comités paritaires de branches.

III.4. Pacte de responsabilité dans les branches : une mise en œuvre qui s'essouffle

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les entreprises ne paient plus aucune cotisation de sécurité sociale pour un salarié payé au SMIC en conformité avec la première phase des allègements de charges consentis par le gouvernement. Depuis le 1^{er} avril 2016, la mise en application de la deuxième phase du pacte est effective. Les cotisations patronales sur les allocations familiales ont baissé d'1,8 point pour les salaires jusqu'à 3,5 SMIC, soit un peu plus de 5 000 euros par mois. Ce qui veut dire que le coût du travail va aussi baisser sur des emplois mieux rémunérés et donc plus qualifiés. Le pacte de responsabilité a été présenté comme le socle de la politique économique du gouvernement. Les allègements de charges ont permis aux entreprises de restaurer leurs marges et d'investir. Pour autant, les contreparties en termes de négociations sociales dans les branches professionnelles ne sont pas satisfaisantes. Plus de deux ans après, nous comptons à peine une quinzaine de pactes conclus parmi les 50 branches les plus importantes en termes d'emplois salariés. Les résultats ne sont donc pas au rendez-vous. Toutes les branches, loin s'en faut, n'ont pas engagé les discussions. Quand discussions il y a, trop peu d'entre elles génèrent des engagements en matière d'embauches et de qualité d'emploi. Et le problème ne s'arrête pas au faible nombre de négociations amorcées. Les projets d'accord soumis à signature ont ainsi tendance à recycler des engagements pris par ailleurs, ou encore à reproduire l'existant, qu'il s'agisse de création d'emplois ou encore d'investissements. Plus généralement, chacune des branches ayant entrepris des négociations s'est au préalable appuyée sur un diagnostic des besoins. Les discussions sur le pacte de responsabilité ont aussi permis dans plusieurs branches d'ouvrir ou de relancer des chantiers que les organisations patronales refusaient jusqu'à lors de mettre à l'ordre du jour. Le pacte de responsabilité a ainsi permis dans un premier temps de redonner un souffle au dialogue social et redynamiser la négociation dans de nombreuses branches. Malheureusement, on sent bien que cette

mise en œuvre s'essouffle et que les branches qui jusqu'alors n'avaient pas ouvert de discussions, ne les ouvriront probablement jamais. De la même manière, des négociations qui patinent depuis deux ans ont peu de chances d'aboutir faute de réelle volonté patronale dans certaines branches. Nous ne pouvons que souhaiter que les interlocuteurs du dialogue social prennent leur responsabilité afin que les négociations relatives au pacte deviennent une priorité dans les branches.

III.5. L'épargne salariale, une thématique qui peine à trouver sa place dans les négociations de branches

La loi sur la croissance et l'activité du 6 août 2015 dite loi Macron oblige les branches professionnelles à négocier un dispositif de participation et d'intéressement d'ici la fin de l'année 2017. Les branches professionnelles ont l'obligation de mettre en place un mécanisme de participation directement applicable pour l'entreprise. L'accord de branche peut être conclu sous forme d'avenant ou d'annexe aux conventions collectives applicables dans ces branches et peut fixer, à titre obligatoire ou subsidiaire, le régime de participation des entreprises relevant de son champ d'application. Les branches professionnelles devront donc proposer des accords dits "clés en main" directement applicables à l'entreprise. L'acte d'adhésion à l'accord de participation de branche vaudra accord de participation dans l'entreprise. Jusqu'à présent les branches proposaient généralement des accords-cadres qui n'étaient pas directement applicables. Aujourd'hui, même si les branches ont encore du temps pour satisfaire à ces nouvelles obligations, force est de constater que très peu de branches ont inscrit dans leurs agenda social la négociation d'un accord d'épargne salariale. Il est pour nous, CFTC, primordial que les branches se saisissent de cette question dès à présent afin de respecter l'échéance de 2017.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Comme chaque année, la CGT entend contribuer utilement au bilan de la négociation collective. Avant de développer les thématiques essentielles qui ont marqué cette année 2015, il convient de s'arrêter sur quelques enjeux posés à la négociation collective et son évolution. D'autant que l'année 2015 a été marquée par la remise du rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi. S'en est suivi le projet de loi dit El Khomri, aujourd'hui largement contesté par les salariés, les jeunes et leurs organisations syndicales.

Le bilan de la négociation collective ne saurait selon nous se borner à une analyse "froide" de la dynamique des accords à tous les niveaux. Ce bilan ne peut ignorer l'appréciation des salariés sur l'amélioration de leur situation. Or sur un an, le chômage a continué d'augmenter, les contrats précaires s'étendent. Le sentiment de déclassification et de ne pas pouvoir vivre dignement de son travail se généralise.

Dans ce contexte, les appels du Gouvernement à la confiance dans le dialogue social risquent d'être vains. Le patronat, relayé par le Gouvernement, entend imposer l'idée que la protection des travailleurs serait nuisible à l'emploi. Aucune étude n'a jamais démontré ce lien de causalité. Il semblerait même que cela soit le contraire. Pourtant c'est bien cette approche qui sous-tend le projet de loi El Khomri en réduisant notamment la vocation de la négociation collective aux exigences de "souplesse" pour les entreprises.

Ce qui pose problème en réalité, c'est bien le nombre plus qu'insuffisant de créations d'emplois, 46 000 seulement ont été créés en 2015. C'est la conséquence des politiques d'austérité et le détournement de la valeur ajoutée (richesses produites) conduites pour le paiement des dividendes et autres éléments du coût du capital. Ainsi toutes les mesures d'insécuri-

sation des salariés, de précarisation, d'aides, d'exonérations fiscales et de cotisations sociales pour les entreprises (CICE, CIR...), le pacte de responsabilité, n'ont produit aucun effet sur la courbe du chômage. Répondre au défi du chômage demande à changer de politique économique et de cadre de référence. C'est une exigence au plan européen. La CGT demande avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la mise sur pied d'un plan européen affectant 2 % du PIB européen, soit 240 milliards par an, à l'investissement dans l'appareil productif et les emplois pour développer l'industrie européenne et la moderniser. Il est en outre nécessaire à la fois d'augmenter les salaires et de réduire le temps hebdomadaire de travail à 32 heures.

La CGT fait des propositions pour construire le Code du travail du XXI^{ème} siècle. La négociation collective doit occuper une place majeure dans cet ensemble, ce qui implique de veiller à ce qu'elle soit loyale et porteuse de progrès social. C'est à cette condition que nous pourrions prolonger utilement le bilan de la négociation collective 2015. Inscrite dans la hiérarchie des normes et le principe de faveur, elle doit s'accompagner de l'émergence de nouveaux droits pour les salariés et leurs représentants. Il faut sortir de la logique de l'émiettement et de mise en concurrence que porte la primauté à l'accord d'entreprise : conforter un niveau de branche donnant toute sa place à des conventions collectives se basant sur les réalités économiques, techniques et sociales d'aujourd'hui est un des enjeux.

La CGT propose d'avoir notamment une approche par filière, afin de traiter des responsabilités des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants en matière économique et de garanties sociales. Une approche territoriale de la négociation doit pouvoir émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné.

SALAIRES

La CGT réaffirme que la France et l'Europe ont besoin d'une augmentation générale des salaires afin, d'une part, de relancer la consommation, et d'autre part d'élever le niveau de vie des salariés concernés.

Nous constatons malheureusement, depuis des années, que le Gouvernement français est trop perméable aux demandes du patronat et

aux recommandations de la Commission européenne. Celle-ci demande, année après année, une “modération salariale” en remettant en cause le mécanisme d’indexation du salaire minimum et la négociation collective sur les salaires. La commission s’attaque donc directement au modèle français de formation des salaires en prônant notamment une décentralisation croissante de cette négociation des branches vers les entreprises. Alors qu’un nombre croissant d’acteurs plaide pour la mise en place de salaires minima dans les pays européens (afin de lutter contre le dumping salarial) et un niveau souhaitable de 60 % du salaire médian, on cherche à déstructurer le mécanisme français qui s’inscrit dans cette logique.

Le Gouvernement suit malheureusement, en partie, ces recommandations en refusant chaque année de donner un coup de pouce qui permettrait une hausse des salaires les plus bas et un départ des grilles à un niveau plus élevé permettant une revalorisation de l’ensemble des échelons de celles-ci.

L’augmentation des salaires passe d’une part par une augmentation importante du SMIC. La CGT réclame une revalorisation à hauteur de 1 800 euros.

La CGT constate, sur la base du rapport de la DGT de décembre 2015, qu’un nombre significatif (14 %) de branches ont au moins un coefficient de grilles inférieur au SMIC. Les écarts des éventails de branches sont toujours aussi réduits et reflètent une reconnaissance insuffisante des qualifications. Ainsi entre le maximum cadres et le minimum ouvriers-employés, le coefficient n’est que de 2,99.

Année après année, le schéma se répète et la situation ne change pas alors que le Gouvernement avait affiché des engagements pour avancer sur cette question.

La CGT considère donc que le Gouvernement doit changer de politique en augmentant le salaire minimum, en dynamisant la négociation collective à tous les niveaux afin que l’ensemble des salariés soient concernés et que la question de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes connaisse des avancées significatives.

Enfin, comme nous l’avons souligné auprès du comité d’experts sur le SMIC, le Gouvernement doit prendre en compte la question des budgets de références (notamment le rapport de l’observatoire national de la pauvreté

et de l'exclusion sociale [ONPES] de 2015) montrant que beaucoup de salariés ne perçoivent pas un salaire leur permettant de vivre dignement.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Recul gouvernemental et blocage patronal sur l'égalité F/H

La suppression du ministère de plein exercice a conduit à ce que l'égalité F/H disparaisse des radars gouvernementaux. Le patronat, quant à lui, continue à bloquer toute négociation sur le sujet.

La loi Rebsamen a changé en profondeur le dialogue social dans l'entreprise. Sans l'intervention de la CGT, des associations féministes, les outils de négociation sur l'égalité (négociation dédiée, rapport de situation comparée [RSC], sanctions, etc.) auraient purement et simplement disparu. Le résultat marque, toutefois, un recul inquiétant par rapport à l'existant, avec le risque que l'égalité soit noyée dans la négociation égalité professionnelle/ qualité de vie au travail (QVT) et que le RSC disparaisse dans les méandres de la base de données unique. Une évaluation de l'impact de la loi sur la négociation sur l'égalité F/H, ainsi que des mesures correctives, seront indispensables.

Nous regrettons que le décret sur les nouveaux indicateurs (carrière et santé) prévus par la loi du 4 août 2014, ne soit toujours pas sorti, ce d'autant qu'une proposition intersyndicale d'indicateurs sur les carrières a été présentée.

Insuffisance des sanctions

Les sanctions mises en place par le décret de décembre 2012 permettent d'augmenter le nombre d'entreprises ouvrant des négociations sur l'égalité professionnelle. Cependant, dans près de 50 % des cas, cela débouche sur des plan d'action unilatéraux. Les accords sont souvent très formels, parfois même en deçà des obligations légales. Enfin, le nombre d'entreprises sanctionnées reste très faible au regard du nombre d'entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action.

Il y a nécessité de renforcer les moyens des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de

l'emploi (DIRECCTE), et de lier les sanctions à une obligation de suppression des discriminations et des écarts salariaux F/H.

Les violences sexistes et sexuelles doivent être traitées dans les négociations

Nous nous félicitons de l'introduction de la notion de discrimination sexiste dans le code du travail. Cependant, elle devrait être accompagnée de l'introduction d'un nouveau thème de négociation sur les violences sexistes et sexuelles, permettant de prévenir les violences, accompagner et protéger les victimes, que les violences aient été commises sur le lieu de travail ou à l'extérieur. Grâce à l'intervention de la CGT, quelques accords traitent du sujet, comme celui de La Poste ou de l'UDES.

Temps partiels : l'urgence d'un bilan qualitatif

À fin 2015, sur cinquante et un accords de branche étendus relatifs au temps partiel, quarante-cinq ont une durée hebdomadaire dérogatoire à la durée minimale de vingt-quatre heures. En outre, vingt-sept prévoient une durée minimale hebdomadaire de moins de dix heures.

De nombreux accords ont été étendus alors qu'ils ne respectent pas les contreparties imposées par la loi. La CGT réclame depuis un an la présentation d'un bilan qualitatif au conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), permettant d'adopter de nouvelles mesures pour lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures.

Classification : les branches hors la loi

Les négociations sur les classifications n'intègrent toujours pas l'objectif d'égalité professionnelle. En cause :

- l'absence d'impulsion des pouvoirs publics et de la DGT ;
- le blocage patronal ;
- le déficit d'expertise et de formation des négociateurs. Il est nécessaire de créer des droits d'expertise sur les classifications au niveau de la branche.

LE PACTE DE RESPONSABILITÉ

L'échec de ce dispositif n'est plus contesté aujourd'hui. Près de 40 milliards d'aides aux entreprises par an, sans conditions, en particulier sans contreparties en termes de créations d'emplois.

Ainsi en fin d'année 2015, sur les 50 principales branches professionnelles, seuls 14 accords de branche auraient été signés dans le cadre du pacte de responsabilité alors que le nombre de salariés privés d'emploi est en constante augmentation.

Le Gouvernement a annoncé qu'une évaluation supplémentaire du dispositif serait réalisée "avant l'été". Or, dans le même temps il est question, à la demande du MEDEF, que le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) soit transformé en allégement pérenne des cotisations sociales "au plus tard en 2018".

La CGT réaffirme son désaccord avec la mise en place de ce dispositif qui consiste en une utilisation à fond perdu d'argent public. Elle demande la suppression de ce dispositif coûteux et inefficace.

ASSURANCE-CHÔMAGE

Suite à un recours entamé, notamment à l'initiative de la CGT, le Conseil d'État a prononcé le 5 octobre 2015, l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté relatif à l'agrément de la convention Unédic du 14 mai 2014, issue de l'accord du 22 mars 2014.

Suivant l'avis du rapporteur public, le Conseil d'État a considéré comme illégaux :

- le différé spécifique pour indemnité supra-légale. Cette disposition entraîne un délai avant indemnisation jusqu'à six mois pour des salariés ayant perçu une indemnité de départ supérieure au code du travail. Or, les juges estiment qu'on ne peut considérer comme du revenu de remplacement, des indemnités obtenues en justice pour réparation du préjudice en cas de licenciement reconnu comme abusif ;
- le caractère non suspensif des recours des allocataires, à qui des trop perçus sont réclamés par Pôle Emploi : les personnes concernées doivent pouvoir épuiser tous les recours avant d'être ponctionnés ;

- la définition des sanctions à l'égard des demandeurs d'emploi : elles ne relèvent pas de la compétence des signataires de la convention Unédic, mais de l'État, qui ne peut les déléguer.

Le Conseil d'État n'a pas suivi l'ensemble des demandes de la CGT et des collectifs menant le recours. Néanmoins, le rapporteur public avait évoqué lors de l'audience du 14 septembre, les doutes sur la loyauté des négociations, mais préféré attendre la décision de la Cour de Cassation devant laquelle un recours est pendant.

Le MEDEF a déjà annoncé, par la voie de Pierre Gattaz le 10 septembre, qu'il voulait un système d'indemnisation "moins coûteux pour tous les demandeurs d'emploi, y compris les intermittents du spectacle".

Près de six millions de travailleurs sont touchés par le chômage, dont seulement 43 % sont indemnisés par la convention Unédic, et tous ceux qui ont un emploi vivent sous la menace : la CGT aborde les futures négociations, anticipées ou non, avec la volonté de couvrir tous les salariés privés d'emploi par une sécurité sociale professionnelle, qui garantisse des revenus de remplacement, et le maintien des droits acquis.

TRAVAIL-SANTÉ

Pour l'activité Travail-Santé, l'année 2015 s'est concentrée, entre autre, autour de deux directions complémentaires :

- l'élaboration du PST 3 ;
- la transformation de la gouvernance du national aux territoires, de la politique santé au travail.

Le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) sous l'impulsion des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, a développé une nouvelle instance de confrontation : le groupe permanent d'orientation (GPO). Cette nouvelle structure est composée des organisations syndicales, de la DGT, de la CNAMTS, de la MSA et l'UNAPL.

Le GPO a donc, entre autre, élaboré le plan Santé - Travail n° 3. Celui-ci est imprégné par les propositions CGT avec, notamment, la transformation du travail pour ne plus s'y abîmer. Il témoigne donc d'une volonté de privilégier la prévention sans pour autant lâcher sur la nécessaire réparation des victimes.

De plus la transformation de la gouvernance en région sur les politiques travail - santé peut nous donner des points d'appui pour développer notre démarche revendicative de transformation du travail en partant des réalités concrètes.

NÉGOCIATIONS SUR L'AGIRC ET L'ARRCO

Les négociations sur l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) ont abouti à un accord le 30 octobre 2015. Cet accord s'inscrit dans la poursuite des lois et des accords précédents, à savoir

- une baisse des pensions par :
 - la sous-indexation pendant trois ans de la revalorisation des pensions AGIRC-ARRCO ;
 - le report de la revalorisation du 1^{er} avril au 1^{er} novembre ;

Ces deux mesures permettent 1,6 milliard d'euros d'économie sur le dos des retraités actuels et futurs.

- une baisse du rendement des régimes par une augmentation du coût d'achat du point.

Cette mesure permet une économie de 0,1 milliard d'ici à 2020 et 1,1 milliard d'ici à 2030 sur le dos des futurs retraités.

- la mise en place d'un coefficient de solidarité qui fait chuter la retraite complémentaire de 10 % pendant trois ans pour tout salarié prenant sa retraite à l'âge du taux plein. Cet abattement est supprimé si le salarié accepte de travailler un an de plus.

Cette mesure acte le report de l'âge effectif de départ en retraite et permet une économie de 0,5 milliard d'euros d'ici à 2020 et 0,8 d'ici à 2030 sur le dos des générations 1957 et suivantes et sur les salariés prenant leur retraite à partir de 2019.

Avec l'accord du 30 octobre qui acte la disparition de l'AGIRC, la catégorie cadre est particulièrement visée par une fusion des régimes AGIRC et ARRCO, la création d'un régime unifié est une remise en cause de la garantie minimale de point (GMP), de l'association pour l'emploi des cadres (APEC) et de leur statut. Car l'AGIRC est le principal marqueur du statut cadre.

La proposition consistant à engager des négociations devant se conclure avant le 1^{er} janvier 2018 sur la définition de l'encadrement, comme celle de prendre en compte la question de l'emploi des seniors dans la négociation de la convention assurance-chômage, ne font que renvoyer à plus tard l'examen de ces sujets, sans aucune garantie d'aboutir.

Cet accord est particulièrement odieux pour les femmes qui liquident leurs droits à retraite huit mois après les hommes, qui perçoivent des pensions amputées de 40 % à l'ARRCO et 60 % à l'AGIRC par rapport aux hommes. Elles sont à nouveau les grandes perdantes de cet accord.

Ce sont les principales mesures qui ont amené la CGT à ne pas signer l'accord car il n'y a aucune mesure visant des recettes nouvelles, le patronat est exempté de tout effort de financement des retraites complémentaires.

FORFAIT JOURS : EN FINIR AVEC LES FORFAITURES !

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Le dernier indicateur de la DARES de juillet 2015 nous donne le pourcentage de salariés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, on compte 47 % des cadres en forfait jours, pour 12 % de professions intermédiaires, et 6 % des ouvriers ou des employés.

L'évolution du travail, de ses formes d'organisation, de sa rétribution, des modes d'intervention des salariés, sont fortement marqués par l'économie de marché et l'idéologie libérale. Face à ces évolutions qui s'accélèrent, les lois et réglementations françaises ne suivent pas, ou ont tendance à aller dans le mauvais sens car le patronat ne manque pas d'oreilles et de relais pour pouvoir obtenir gain de cause.

Pour le forfait en jours, comme pour d'autres sujets, le code du travail français brille par ses insuffisances en matière de protection des salariés. Bien souvent c'est la jurisprudence française ou les textes européens qui viennent pallier les manques de réglementation pour préserver la santé ou les droits des salariés français. La remise en cause de la hiérarchie des normes contenue dans le projet de loi El Khomri ne va pas aider à aller dans le bon sens, s'il voit le jour.

La France doit se mettre en conformité avec la législation européenne

La CGT et son UGICT ont obtenu la condamnation de la France à plusieurs reprises auprès du comité européen des droits sociaux (CEDS) pour non-respect de la Charte européenne des droits sociaux sur le respect des temps de repos et la préservation de la santé des salariés.

Fidèle à lui-même, le patronat français n'a rien changé et a attendu que les juges français, en s'inspirant de la décision européenne, commence à condamner les entreprises sur les mêmes bases que la décision européenne : non-respect des temps de repos et risque ou atteinte à la santé des salariés.

En 2015 la Cour de Cassation a invalidé deux autres accords de branche : *commerce à prédominance alimentaire* (cass.soc. 4 février 2015, pourvoi n° 13-20891) et *hôtels, cafés, restaurants* (cass.soc. 7 juillet 2015, pourvoi n° 13-26444). Au total, la jurisprudence française a invalidé onze accords de branche. Et le patronat s'évertue à renégocier le forfait jours pour sécuriser juridiquement les accords sans changer sur le fond le contenu des accords.

La Cour de cassation dans son récent rapport annuel, devant la multiplicité des recours contre le forfait jours, demande au législateur de clarifier les règles de validité des accords collectifs sur le forfait en jours. Elle remet en cause les aspects de la loi du 20 août 2008 qui avait annulé les dispositions qui prévoyaient des modalités propres à garantir que l'amplitude et la charge du travail des salariés concernés demeurent raisonnables et assurent au minimum le repos quotidien et hebdomadaire. Le dossier est donc ré-ouvert.

La CGT a des propositions précises et rédigées qui ont été adressées à la ministre du Travail sous forme de lettre ouverte sur le forfait jours

- Encadrer strictement les forfaits jours :
la France doit se mettre en règle au plus vite et modifier la loi. La CGT propose notamment :
 - la limitation des forfaits jours aux seuls cadres autonomes ;
 - la mise en place d'un système déclaratif de décompte horaire, l'évaluation collective de la charge de travail et l'application comme pour

- les autres salariés, des durées maximales de travail hebdomadaires de 44 h et 48 h ;
- la limitation du nombre maximum de jours travaillés à 200 (contre 218 aujourd'hui).
 - Forfait heure : ALTRAN hors la loi :
à noter que sur un autre type de forfait, le forfait heure, la CGT a obtenu pour les salariés de lourdes condamnations de l'entreprise ALTRAN pour irrégularité des contrats de travail. Dans un premier temps ce sont 25 salariés qui ont perçu en moyenne 30 000 euros chacun en septembre 2014. Depuis, ce sont des centaines de salariés qui ont demandé à la CGT ALTRAN de constituer des dossiers similaires. En 2016, plus de 450 dossiers sont en cours pour un montant estimé à près de vingt millions d'euros !

NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE AUX TRÈS PETITES ENTREPRISES

Après l'échec des négociations sur le "dialogue social" durant lesquelles le patronat a tenté de nous imposer un accord régressif, une loi dite "Rebsamen" a entériné plusieurs reculs sur les CHSCT, les mandats syndicaux, etc. Dans cette loi régressive, un passage concernait la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE). Si ce texte constitue un point d'ouverture vers une représentation universelle des salariés, il n'en demeure pas moins insuffisant.

La mise en place de commissions paritaires régionales avec seulement dix représentants des salariés est loin de répondre aux besoins des responsabilités que devront assumer ces commissions.

La CGT, voulait plus de proximité. Elle a proposé des commissions paritaires départementales interprofessionnelles (CPRI) avec des représentants des salariés détachés à mi-temps. Un mi-temps leur permettrait de disposer du temps nécessaire à leurs missions. Avec un financement de 0,2 % de la masse salariale des TPE, (3 % pour les activités sociales), nous sommes loin du compte avec cinq heures/mensuelles de détachement pour dix représentants syndicaux régionaux.

La CGT regrette également le manque de moyens pour les dites "CPRI" éloignées des salariés avec de nombreuses missions financées

par les organisations syndicales sur l'insuffisant 0,016 %. Sa répartition entre les organisations syndicales n'est pas proportionnelle à leur taux de représentativité. Celle entre les employeurs est différente, il s'agit d'une "démocratie à tiroirs".

Les représentants du MEDEF et de la CGPME sont aujourd'hui hostiles à ces insuffisantes CPRI. Ce qui donnera aux syndicats de salariés des responsabilités et obligations supplémentaires, les employeurs ont traîné les pieds, seul l'UDES fait offre de service.

Dans le même temps, en fin d'année se sont ouvertes plusieurs négociations dans plusieurs secteurs des TPE, l'artisanat, les employeurs particuliers, et avec l'UNAPL pour les professions libérales.

La loi Rebsamen prévoit pour les secteurs remplissant différents critères, la possibilité de mettre en place leurs commissions paritaires sectorielles. Ce qui est le cas pour l'artisanat avec ses CPRIA. Une négociation s'est engagée en fin d'année 2015 pour prendre en compte les obligations de la loi. Ces négociations entre les confédérations syndicales et l'UPA se sont déroulées tour à tour chez chacune des organisations qui négocient. Ce qui change de l'hégémonie du MEDEF.

Pareillement des négociations avec la FEPEM (particuliers employeurs et assistantes maternelles) se sont engagées afin de mettre en place, également, des commissions paritaires régionales avec les mêmes obligations.

L'accord interprofessionnel sur le dialogue social pour les professions libérales, contesté par une partie du camp patronal, devra être annulé et remplacé. Ceci, afin de prendre en compte aussi les missions prévues par la loi Rebsamen et la présence obligatoire de cinq représentants syndicaux salariés issus de ces professions par commission régionale.

Les années 2016 et 2017 verront la mise en place de toutes ces commissions paritaires – CPRI - CPRIA - des particuliers employeurs – des professions libérales.

RESTRUCTURATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Cette restructuration dont le chantier est rentré dans une phase plus active ces derniers mois, souffre de plusieurs handicaps.

Tout d'abord, notre organisation approuve la démarche tant qu'elle sert à améliorer la négociation collective et élever les garanties des salariés. Ensuite la branche doit rester lieu de production de normes à appliquer et à améliorer dans les entreprises.

Or, les préoccupations de certains acteurs semblent être parfois tout autre. Le Gouvernement, notamment, reste dans une logique arithmétique d'affichage plus que dans un objectif d'efficacité et de droits. De plus, les projets de lois du Gouvernement contribuent, en décentralisant de plus en plus les négociations vers les entreprises, à fragiliser les normes qui sont issues des négociations de branches. Des menaces pèsent également sur la procédure d'extension, ce qui contribuerait également à fragiliser des négociations dont le champ d'application se réduirait d'autant.

La branche doit être et rester une source de droits et de garanties applicables et opposables à tout employeur. Celles-ci contribuent à combattre le dumping social dans un même secteur. Pour autant, la filialisation et l'externalisation croissantes doivent amener à réfléchir aussi la branche en termes de métiers, de secteurs et de filières. Plutôt que de pousser à l'abaissement des normes sous prétexte de compétitivité et avec comme objectif d'augmenter les profits, la branche doit être un lieu de négociation dynamique et offensive pour couvrir de plus en plus de salariés d'un même secteur d'activité.

Les restructurations doivent se faire non d'une démarche d'en haut, même si la sous-commission créée pour l'occasion a un rôle nécessaire de coordination du chantier global. En effet, les regroupements doivent se raisonner au plus proche de la préoccupation des salariés en laissant aux négociateurs de branches le temps nécessaire à l'élaboration des meilleures voies possibles. Il faut donc sortir, à la fois, de la précipitation que prône le Gouvernement depuis le début du processus, tout en arrêtant de modifier les critères qui seraient pris en compte pour la restructuration. Depuis un an, le Gouvernement n'a cessé d'accumuler projets de lois et rapports divers, modifiant en permanence les règles du jeu et perturbant le travail de la sous-commission tout en clamant que cela ne va pas assez vite.

La restructuration des branches nécessite expertise, collecte de données, analyse des textes, négociation dans les branches d'accueil en coordination avec les branches accueillies. Elles doivent également s'appuyer sur

le respect des droits existants des salariés pour lesquels le processus ne peut s'accompagner de baisses des garanties collectives.

Dans cette optique, la CGT continuera, avec l'ensemble de ses structures concernées, à s'impliquer avec exigence dans ce processus.

Projet de profond bouleversement de la négociation collective

La négociation collective conçue par le Préambule de la Constitution de 1946 comme un droit des salariés devient, au fil des réformes, un moyen de fragilisation de leur statut et acquis.

Cette année demeurera une année sombre pour les droits des salariés en matière de négociation collective. Le contexte législatif est celui de la régression sociale et du démantèlement progressif des garanties collectives des salariés.

La conception de la négociation collective de notre droit du travail français a encore été malmenée cette année, par un Gouvernement qui, officiellement, la sacralisait. Une nouvelle philosophie de la négociation collective est en voie d'élaboration dans le code du travail, ainsi que l'a précisé, satisfait, un représentant du MEDEF à la dernière réunion de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Comment ne pas aborder ces différents rapports, projets de loi, et lois illustrant ces reculs sociaux !

Le projet de loi Macron adopté à l'Assemblée grâce à l'article 49.3 a été particulièrement régressif : accords de maintien de l'emploi élargis, assouplissement des règles sur le travail du dimanche et les licenciements.

La loi du 17 août 2015 dite "Rebsamen" relative au dialogue social et à l'emploi a fait suite à l'échec des négociations interprofessionnelles entre organisations syndicales et patronales. Ces négociations ont échoué sur le sujet de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP). Cette loi a repris les principales idées du MEDEF, la fusion des IRP et la place centrale de la négociation collective d'entreprise.

Ceci s'avèrera déterminant pour la suite. Il s'agit de faciliter la négociation d'accord d'entreprise y compris en l'absence d'organisations syndicales représentatives, voire en les contournant, par le recours au référendum

ainsi que le prévoit le projet de loi El Khomri, afin d'augmenter la possibilité d'accords dérogatoires.

Ainsi, la négociation avec les salariés élus en absence de délégués syndicaux est élargie y compris dans les entreprises de 200 salariés et plus. Des accords d'entreprise sur l'ensemble des thématiques, et possiblement dérogatoires, pourront être négociés, y compris avec des élus non syndiqués. La nécessité de faire valider ces accords par une commission paritaire de branche est supprimée, seule une validation par référendum est obligatoire.

À défaut d'élus mandatés, l'employeur pourra également négocier avec les élus non mandatés par une organisation syndicale. La liste des sujets de négociation est plus restreinte, mais son élargissement est prévu dans le projet de loi El Khomri.

La négociation avec des salariés mandatés est également élargie. L'employeur peut négocier avec des salariés mandatés y compris s'il existe des élus dans l'entreprise. Dès lors que ces derniers n'ont pas manifesté leur souhait de négocier.

En outre, cette loi supprime l'obligation de consultation du comité d'entreprise, auparavant obligatoire, pour les employeurs désirant réviser ou dénoncer un accord collectif. Cette suppression réduit de fait le contrôle des instances élues sur les négociations collectives.

De plus, la périodicité des négociations et la répartition des thèmes négociés peuvent être adaptées et surtout espacées davantage, ainsi des négociations annuelles telles que celles portant sur les salaires, deviendraient triennales.

Quelques semaines plus tard, le 9 septembre, a été présenté au Premier ministre un rapport intitulé "La négociation collective, le travail et l'emploi" de Jean-Denis Combrexelle.

L'objet de ce rapport a été clairement précisé par le Gouvernement. Il est "*d'élargir la place de l'accord collectif*" dans le droit du travail et "*la construction des normes sociales*". Il s'agit en particulier "*de faire une plus grande place à la négociation d'entreprise*".

Son contenu fragilise l'ensemble des garanties collectives des salariés, en renversant la hiérarchie des normes dans de nombreux domaines. Mais,

de plus, il affaiblit les éléments substantiels de leur contrat de travail qui demeurerait le dernier niveau de protection de leurs droits. Il s'agit d'un nouvel angle d'attaque contre les droits des salariés.

La loi n'est plus protectrice pour l'ensemble des salariés, leur statut, leurs droits dans certains domaines dépendront de l'accord d'entreprise, par conséquent du rapport de force dans l'entreprise, soit au plus près de l'employeur.

Ce rapport va largement inspirer le projet de loi El Khomri actuellement très contesté, et auquel 70 % des français se déclarent opposés.

Activité de la sous-commission des conventions et accords

La sous-commission a été saisie à plusieurs reprises pour des projets d'ordonnances ou de décrets dont l'importance au regard de leurs conséquences sur les droits et statut des salariés auraient justifié la tenue de la CNNC plénière.

Parfois, malgré l'avis défavorable de l'ensemble des organisations syndicales membres de la CNNC, ces textes ont été publiés en l'état pour l'essentiel de leur contenu.

Un traitement particulier a été accordé au projet de décret relatif aux exceptions au repos dominical dans les commerces de détail, prévu dans le projet de loi Macron dit "pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques", examiné en réunion exceptionnelle le mercredi 15 juillet.

Celui-ci a été publié, nonobstant l'avis défavorable de l'ensemble des organisations syndicales ainsi que la CGPME et l'UPA. Seul le MEDEF s'est prononcé pour.

En outre, ce projet de décret a été remis pour consultation aux organisations membres de cette institution **avant même** que le texte de loi, sur lequel il porte, soit définitivement voté par le législateur. Vote, qui n'était pas acquis puisque la mise en œuvre du 49-3 a été nécessaire.

En termes de démocratie, ce mode de modification de notre législation, du texte de loi adopté dans le cadre du 49-3, jusqu'au décret d'application rédigé et remis aux organisations syndicales et patronales avant l'éventuel vote du texte, en pleine période de vacances d'été, est extrêmement

contestable. Cette pratique nous interroge sur le fonctionnement actuel de nos institutions. Pourtant, il s'agit de sujets ayant des conséquences importantes sur les conditions de travail, sur la vie sociale et familiale de très nombreux salariés.

En effet, le nombre de salariés travaillant le dimanche va sensiblement augmenter du fait, notamment, de l'augmentation du nombre de zones commerciales concernées, entre 60 et 100 supplémentaires et de celui, du nombre d'ouvertures dominicales que les maires peuvent accorder aux commerces, qui sera porté de cinq à douze par an.

Ces modifications qui vont nécessairement se répercuter sur la qualité de vie sociale et familiale de ces salariés, se feront, sans qu'aucune réelle majoration de salaire ne leur soit garantie, à l'exception de ceux travaillant dans les commerces alimentaires. Contrairement aux arguments avancés par le ministère, il n'est pas question d'équité entre salariés puisque certains auront peut-être des réelles majorations, d'autres pas. En outre, l'argument tiré du volontariat n'est pas non plus convaincant, car c'est feindre d'ignorer l'existence du lien de subordination et l'absence de choix, en particulier pour les salariés qui seront amenés à travailler dans ces zones commerciales ou touristiques.

Pour la CGT :

- le dimanche doit être un jour de repos commun à la majorité des salariés ;
- le travail du dimanche doit demeurer exceptionnel et limité aux secteurs répondant à une réelle nécessité ;
- dans le cas où il est travaillé exceptionnellement, il doit donner lieu, au minimum, à un doublement du salaire et à un repos compensateur.

La CGT déplore ce rétablissement progressif du travail du dimanche pour de nombreux salariés parmi les plus pauvres d'entre eux. Ceci ne constitue pas, pour notre société, un progrès, mais un recul social conséquent.

La CGT salue le travail extrêmement rigoureux et de qualité, fourni par les fonctionnaires de la direction générale du travail, qui accomplissent une charge de travail conséquente, en particulier dans l'analyse des nombreux accords collectifs et conventions soumis à la sous-commission. Cependant, elle déplore les délais de plus en plus courts dans lesquelles les organisations syndicales doivent analyser des dizaines d'accords, voire

des projets de décrets remis souvent une semaine avant la date de la réunion. Ce retard est à l'évidence dû au manque de moyens humains. La CGT demande à ce qu'il soit pourvu à l'effectif d'agents, nécessaire au fonctionnement normal de ce service public.

AGROALIMENTAIRE

Les conventions collectives sont légitimes, leur rôle est d'améliorer le socle minimum des droits des salariés qu'est le code du travail. Notre fédération œuvre pour des conventions collectives de haut niveau, au contenu progressiste, sans possibilité de dérogation négative. La fédération est également très attentive et œuvre en lien permanent avec la confédération dans le cadre du "chantier" engagé par le ministère, des fusions des conventions collectives. Nous sommes opposés à toute fusion administrative et qu'un regroupement de conventions collectives dans des secteurs d'activité ne peut s'envisager que sur la base des contenus existant à améliorer et qui prendrait au préalable la meilleure garantie existante dans les CCN concernées.

Des négociations se sont tenues dans les branches de nos secteurs sur les salaires, les patrons sont particulièrement arrogants, forts des milliards d'euros qui leur sont octroyés par le biais de cadeaux fiscaux et sociaux. En matière de salaires, ils sont sourds aux exigences portées par les salariés, aveugles devant la pauvreté et la misère qu'ils génèrent. Ils se contentent de se mettre en conformité avec le Smic et se limitent à faire des propositions entre 0 et 0,8 % reprenant les données de l'INSEE comme référence absolue.

Dans nos secteurs, il est de plus en plus fréquent qu'aucune organisation syndicale ne signe les accords salariaux. De plus en plus nombreux, les salariés expriment leur colère en mettant en parallèle les profits gigantesques réalisés, les revenus exorbitants des dirigeants et la faiblesse des augmentations de salaire.

20 000 emplois ont été supprimés dans les industries agroalimentaires (IAA) entre 2008 et 2015. Accompagnant ces licenciements, la productivité s'est accrue de 12,5 % sur la même période, dégradant un peu plus les conditions de travail déjà difficiles, des salariés restants.

Depuis plusieurs années, la première source des conflits sociaux concerne les salaires. Dans nos secteurs des luttes de haut niveau se multiplient et des avancées sont arrachées. Nous notons des attaques inadmissibles contre les salariés qui osent relever la tête, nombre de délégués syndicaux CGT sont sanctionnés, voire licenciés sous des prétextes fallacieux.

Nous contestons le fait, selon le bilan 2015 du ministère du Travail, qu'il y aurait eu moins de conflits sociaux dans les entreprises. En effet, tant que les données proviendront des patrons eux-mêmes, la réalité sera tronquée. Les autres thèmes de négociation ont porté sur la formation professionnelle, la validation des accords d'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, la prévoyance et les frais de santé.

Nous bataillons contre toute tentative d'introduction "du privé" en matière de prévoyance et frais de santé, la suppression des clauses de désignation des organismes assureurs satisfait les patrons qui tentent en permanence de leur ouvrir la voie.

Nous dénonçons l'attitude d'obstruction systématique du patronat de nos secteurs qui au nom de la complexité refusent toute négociation sur la pénibilité alors que les conditions de travail liées au développement de la méthode Lean sont catastrophiques.

Bien évidemment, nos revendications de réduction du temps de travail, de retraite à 55 ans, de 13^e mois, de prime de vacances sont ignorées.

Plusieurs points sont également à noter :

- les négociations sur les classifications ont vu la mise en place des critères dits "classant" et la classification des postes de travail par niveau et échelon dans la quasi-totalité des branches de nos secteurs. Elles conduisent à remettre en cause toute évolution hiérarchique des salariés en activité et imposent de fait une réduction avoisinant les 200 euros mensuels sur le salaire des nouveaux embauchés. Les salariés sont mobilisés sur ces questions, d'ailleurs les patrons tentent dans plusieurs branches de gagner du temps alors que les accords quinquennaux sont arrivés à échéance ;
- en ce qui concerne le pacte de responsabilité ou le CICE, le montant le plus important par salarié est versé aux entreprises de nos secteurs. Les salaires dans nos professions sont parmi les plus bas de l'industrie,

inférieurs de 23,4 % au 3^e trimestre 2013 par rapport à l'ensemble des industries manufacturières ;

- les droits syndicaux sont également bafoués, lors des négociations de branche, la délégation fédérale est composée d'un secrétaire fédéral et de salariés concernés par le champ de la convention collective. Nous revendiquons du temps pour faire des réunions préparatoires, qui nous sont systématiquement refusées. Nous devons intervenir auprès des entreprises pour que nos camarades obtiennent l'autorisation de s'absenter et soient dédommagés de leurs frais. Notre revendication de négocier des accords sur le financement du paritarisme permettant aux négociateurs d'exercer leur mandat ne reçoit que peu d'écho. Ils existent dans des branches de l'artisanat mais seulement dans une seule branche de l'industrie.

L'histoire sociale de notre pays le démontre, les acquis sociaux ont toujours été arrachés grâce au rapport de force. Notre bataille consiste à maintenir les trois niveaux de droits que sont le code du travail, les conventions collectives, les accords d'entreprise.

Partout, nous agissons pour l'application du principe de faveur, pour que cette hiérarchisation progressive des normes permette des négociations prenant appui sur le niveau précédent pour en améliorer le contenu. Notre volonté d'unir l'ensemble des salariés de nos professions nous conduit à élever encore le contenu de notre bataille revendicative. Cela nécessite de redonner force et vigueur à la négociation collective, comme moment de la mobilisation des salariés qui doit reprendre sa place prépondérante dans l'évolution des droits des salariés. Les conventions collectives nationales sont à construire dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur et à faire évoluer au rythme des luttes, des négociations et des acquis à tous les niveaux.

LA MÉTALLURGIE

Au cours de l'année 2015 seul un accord a été soumis à signature dans la branche de la métallurgie portant sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres.

Pourtant, de nombreuses réunions paritaires se sont tenues dans la perspective de la négociation portant sur l'évolution du dispositif conven-

tionnel ainsi que la négociation relative à l'emploi dont deux dispositions majeures sont étroitement liées au projet de loi Travail.

Ce bilan de la négociation dans la branche va aborder deux volets : les négociations dans les entreprises de la branche ainsi que les négociations de branche.

1. La négociation dans les entreprises (Observatoire paritaire de la négociation collective - 30 mars 2016)

Les accords conclus dans l'industrie représentent 36 % de l'ensemble des accords nationaux. Parmi ceux-ci, près de un sur deux proviennent de la métallurgie.

Les sujets les plus traités par accord collectif sont les salaires et les primes ainsi que le temps de travail. On constate aussi une augmentation du nombre d'accords relatifs au droit syndical et à la prévoyance.

Si, au regard des données fournies par la DGT, la Métallurgie demeure un des secteurs les plus dynamiques en termes de négociation collective, il nous faut être vigilants quant aux effets d'annonce. Ainsi environ 5 000 accords ont pu être signés dans la branche mais c'est finalement peu quand on rapporte ce chiffre aux 50 000 entreprises. Et si on tient compte en plus de la vie conventionnelle souvent très riche des groupes, on réduit encore le nombre d'entreprises où il peut potentiellement y avoir un accord collectif.

Cela doit nous faire mesurer l'importance de la négociation qui s'engage sur l'évolution du dispositif conventionnel et nous conforte dans l'idée qu'il est nécessaire de conserver des accords de branche forts, avec de vraies garanties collectives et pas seulement des boîtes à outils au service des entreprises.

2. La négociation dans la branche

Comme mentionné en introduction, seul l'accord portant sur les appointements minimaux des ingénieurs et cadres a été conclu dans la branche en 2015. Néanmoins sur l'année près d'une cinquantaine de réunions paritaires se sont tenues, parmi lesquelles les négociations portant sur l'évolution du dispositif conventionnel et l'emploi.

2.1. Évolution du dispositif conventionnel

Depuis quasiment deux ans, l'UIMM a annoncé vouloir renégocier l'ensemble du dispositif conventionnel de la branche de la Métallurgie. Ces futures négociations, sur le dispositif conventionnel de la branche, sont étroitement liées aux attaques portées sur le droit du travail, suite à la loi de Sécurisation de l'emploi et dans le cadre de la loi Macron.

Au départ des discussions, l'ensemble des acteurs sociaux de la branche pouvait s'accorder à dire que le dispositif conventionnel était un véritable millefeuille avec :

- 76 conventions collectives territoriales ;
- 2 conventions collectives régionales (Midi-Pyrénées et Région parisienne) qui régissent le statut des travailleurs de la Métallurgie ;
- 2 conventions collectives nationales (Ingénieurs/Cadres et Sidérurgie) ;
- 25 accords nationaux et 52 avenants.

Les discussions ont très vite dévié du programme initial. L'UIMM établissant son propre constat des forces et faiblesses de ce dispositif : de nombreuses dispositions sont obsolètes, certaines illégales, trop franco-françaises...

Les intentions de l'UIMM sont simples : obtenir un cadre juridique qui permette de gagner toujours plus de rentabilité pour les employeurs. L'UIMM souhaite également sécuriser juridiquement les employeurs en rationalisant l'ensemble des accords de la branche, avec pour finalité une flexibilité grandissante du travail.

La CGT a rappelé que le changement de cap du dispositif conventionnel doit être mis en œuvre pour revaloriser le travail, en passant par un renversement de la répartition des profits en faveur du travail et de l'investissement, en modifiant les relations donneurs d'ordres / sous-traitants...

La CGT a également rappelé que, dans une branche ayant perdu plus de 200 000 emplois au cours des dernières années, ce sont les salariés qui ont subi une insécurité grandissante. Insécurité de l'emploi au niveau économique, des conditions de travail, de la faiblesse des salaires et de la reconnaissance des qualifications...

Face au volume potentiel de cette négociation sous l'impulsion de la CGT, l'UIMM a proposé un cycle de réunion par quinzaine durant deux mois afin de préparer les modalités de la future négociation.

Ces dernières ont confirmé les craintes exprimées par la CGT, depuis l'ouverture il y a deux ans, de ces discussions qui peuvent se résumer ainsi :

- volonté de faire table rase d'un siècle de construction sociale ;
- renverser la hiérarchie des normes ;
- adapter le droit à la nouvelle organisation (Lean) du travail et à l'usine du futur (numérisation de l'économie) ;
- remise à plat des grilles de classifications pour favoriser le paiement au poste ;
- donner des possibilités supplémentaires aux employeurs afin d'accroître la flexibilité pour adapter le temps de travail dans l'entreprise.

La position de la FTM-CGT dans ces discussions :

- attachement au rôle normatif de la branche, comme rempart au dumping social et comme outil d'amélioration du statut des salariés, en opposition aux dernières lois Rebsamen, Macron et autre rapport Combrexelle (le projet de loi Travail n'était pas encore en discussion) ;
- la négociation doit aboutir à une convention collective nationale pour l'ensemble des salariés de la branche, sur la base de nos repères revendicatifs CGT ;
- instaurer des textes au contenu minimal (type socle commun supplétif) reviendrait à ce que les négociations de branche ne produisent des effets uniquement dans les déserts syndicaux.

2.2. La négociation relative à l'emploi

Dans le cadre de la négociation nationale relative à l'emploi, qui a débuté en octobre 2015, la FTM-CGT est force de proposition en mettant sur la table un accord qui redéfinit les missions des instances paritaires de la branche, qui développe des garanties collectives fortes et de nouveaux droits d'intervention dans la gestion des entreprises (comité interentreprises) pour les salariés et leurs élus. Cela dans l'objectif de mobiliser les ressources pour la reconquête industrielle.

Mais à l'inverse de ces propositions, l'UIMM s'enfonce dans la logique patronale qui consiste à considérer le travail comme une variable d'ajus-

tement. Il en ressort ainsi une non-prise en compte de la réalité de la dégradation de la situation de l'emploi dans les entreprises, ainsi que des risques de perte de compétences et des savoir-faire qui en découlent.

Alors que la négociation devrait aboutir à des propositions offensives permettant de maintenir et de développer l'emploi dans la métallurgie, l'UIMM n'avance que des pistes qui introduisent de la flexibilité et de la précarité pour les salariés, telles que :

- la pluri annualisation du temps de travail sur trois ans ;
- les accords de compétitivité à tous les niveaux (national, territoires, filières) avec possibilité de baisser la rémunération ;
- la prévalence de l'accord collectif sur le contrat de travail ;
- un risque d'extension des processus de mobilités professionnelles et géographiques...

On mesure ainsi très bien que le projet de l'UIMM a fortement inspiré le projet de loi El Khomri.

Pour nous la négociation de branche sert largement le patronat dans son action de lobbying auprès du Gouvernement sur les modifications du code du travail.

Au final, et par un effet d'aller-retour, les éventuelles modifications qu'apportera la loi Travail seront nécessaires à l'UIMM pour imposer sa doctrine sociale patronale sur le futur dispositif conventionnel de branche.

LA BRANCHE DU FERROVIAIRE

La future nouvelle convention collective nationale de la branche *ferroviaire* a vu son champ d'application étendu par l'avis du 23 septembre 2015. Ce champ, signé par trois organisations syndicales minoritaires (sous la pression du Gouvernement), reste incomplet pour la CGT. En effet, la loi du 4 août 2014, portant réforme du système ferroviaire, a imposé une première rédaction du champ. L'activité principale ferroviaire doit être cumulée avec la détention d'un titre de sécurité délivré par l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire. Or, toutes les activités ferroviaires, avec des métiers spécifiques, ne nécessitent pas forcément de titre. De plus, certaines entreprises roulent sur le Réseau Ferré National avec un titre obtenu par une entreprise.

À ce jour, nous n'avons toujours pas de projection des entreprises de la branche, ni la quantification du salariat et de la représentativité.

La négociation du volet contrat de travail a démontré la rigidité patronale qui a cherché, dès que la loi le permettait, à introduire des dispositions dérogatoires au code du travail. La CGT a rédigé un contre-projet pour lequel le patronat a refusé de débattre. À ce jour, l'ensemble des organisations syndicales affirme l'insuffisance du contenu pour une éventuelle signature. Cette négociation a été suspendue sur un point de blocage afin d'entamer la négociation imposée par la loi portant réforme du système ferroviaire sur le volet aménagement du temps de travail.

La loi stipule l'abrogation du décret de 1999 qui réglementait l'utilisation des agents de la SNCF dans un cadre dérogatoire prévu par la loi de 1940.

L'exploitation ferroviaire et le service public nécessitent un cadre particulier afin d'assurer la continuité du service. La réglementation SNCF s'est construite au fil de l'histoire des chemins de fer sur des principes de sécurité des circulations, de protection de la santé des cheminots et aussi sur des luttes sociales.

Ce modèle règlementaire est remplacé par la superposition de trois normes : décret (encadrement des dérogations au code du travail), accord de branche et accords d'entreprise.

Sous la pression du patronat, le Gouvernement propose un avant-projet de décret permettant de déroger au code du travail, sans suffisamment encadrer les compensations en termes de repos. Le Gouvernement assume la faiblesse du texte afin de laisser une place à la négociation. Aujourd'hui, l'organisation patronale UTP (MEDEF), verrouillée par sa méthode anachronique de décisions, refuse de réellement négocier et joue le pourrissement afin de ne pas parvenir à un accord.

Face à l'attitude patronale et sous l'impulsion de la CGT, les sept organisations syndicales (CGT - UNSA Ferroviaire - SUD-Rail - CFDT - FO - CFTC et CFE-CGC) ont élaboré et transmis une base revendicative commune de 17 pages.

Les volets dispositions générales, contrat de travail et aménagement du temps de travail sont prévus à signature pour le 10 juin 2016.

BRANCHE DU SPECTACLE, DU CINÉMA, DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION CULTURELLE

La loi du 17 août 2015 dite “Rebsamen” relative au dialogue social et à l'emploi prévoit à son article 34 un nouveau processus de négociation des règles spécifiques aux artistes et techniciens intermittents du spectacle dans la convention assurance-chômage.

Elle prévoyait, par ailleurs, avant le 31 mars 2016, une négociation relative aux listes de fonctions éligibles aux CDD d'usage et conditions de recours pour les entreprises à ce même type de contrat, dans les branches conventionnelles concernées.

Les syndicats CGT de la fédération du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action culturelle ont très activement participé à ces négociations de branche, qui n'avaient pas abouti en 2015. Nous avons réclamé des pouvoirs publics une discussion inter branches, commune à tous les champs employant des intermittents du spectacle, seule solution pour couvrir ce problème récurrent.

La discussion se poursuit en 2016.

La fédération est, par ailleurs, partie prenante de la discussion concernant le champ de l'action culturelle, à travers notre syndicat USPAOC, et nous avons participé à l'accord-cadre avec l'UDES sur l'égalité professionnelle femme/homme, signé par la CGT.

BRANCHE SPORT

Sur les dix avenants négociés, la CGT en a signé un seul (CQP “cartographe de course d'orientation”), les autres CQP concernant des disciplines où il existe déjà des diplômes d'État.

La CGT n'a pas signé l'avenant sur les salaires car l'augmentation de 0,35 % est dérisoire et ne s'applique qu'aux minima de groupe.

La CGT constate qu'il n'y a pas d'avancées sur la plupart des dossiers, le premier avenant sur la formation professionnelle a été signé car il confortait la désignation d'UNIFORMATION comme OPCA.

Celui concernant l'accord sur l'égalité femmes/hommes a été signé car il reprenait quelques-unes de nos demandes sur les délais de mise en œuvre et les mesures d'évaluation, mais sans autres avancées réelles.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE (Cgt-FO)

Nous constatons au regard des bilans annuels successifs de la négociation collective, un fort dynamisme sur l'ensemble des niveaux de négociation dans notre pays.

Malgré ces analyses sur la négociation collective, gage d'un dialogue social construit, des voix s'élèvent non pas pour améliorer ce dialogue social dans le progrès social, mais pour en finir avec le principe de faveur et supprimer la construction de la hiérarchie des normes garantissant l'égalité des droits et des garanties sociales pour tous les salariés d'un même secteur d'activité.

Développer l'emploi et inverser la courbe du chômage, est le prétexte évoqué.

À un rythme effréné, les réformes se succèdent dans notre pays. Sous couvert de favoriser l'emploi en levant les obstacles à l'embauche, en sécurisant le droit et en le simplifiant, les Gouvernements qui se succèdent procèdent en réalité à un véritable démantèlement des droits des salariés à travers des lois qui sont de véritables "fourre-tout" libéraux, ce qui fragilise la qualité de la négociation collective.

C'est dans ce contexte que s'est déroulée l'année 2015 avec la négociation sur la modernisation du dialogue social suivie de la loi relative au dialogue social et à l'emploi qui a abouti à une fragilisation de la négociation d'entreprise et à une réduction des droits et moyens des instances représentatives du personnel...

Cette démarche s'est poursuivie avec les différentes missions confiées par le Premier ministre, tant sur la réforme de la négociation collective, du code du travail que de la restructuration des branches. Toutes visant à

repenser totalement notre système actuel en facilitant les dérogations, les révisions, les fusions...

Pour autant aucune étude ne permet de démontrer qu'une flexibilisation du code du travail, des droits et garanties sociaux permettent de répondre aux difficultés économiques et sociales existantes en France.

Il s'agit en fait d'une volonté affichée de répondre aux engagements européens et du patronat par une vision ultra-libérale du dialogue social.

Tout en affichant ne pas vouloir remettre en cause la durée légale du travail, les réformes successives continuent à flexibiliser le temps de travail par accord d'entreprise, alors que les possibilités déjà offertes par la loi pour déroger sur le temps de travail ne sont pas utilisées par les entreprises. Le temps de travail arrive au 10^e rang des thèmes négociés en 2014 et en 2015. Ce qui en effet, atteste une volonté de précéder la demande et une absence de nécessité.

Nous observons également, que l'article L1 du code du travail n'est pas toujours respecté, mettant ainsi les interlocuteurs sociaux devant le fait accompli, à titre d'exemple, le projet de loi Travail actuellement en discussion au Parlement.

LA LOI DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI, DITE "LOI REBSAMEN"

Pour Force Ouvrière, cette loi, prise à l'initiative du Gouvernement suite à l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social, ne vise pas à améliorer le dialogue social, bien au contraire.

1. Sur la fusion des instances représentatives du personnel

La fusion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre de la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et la faculté de fusionner les instances représentatives du personnel (IRP) par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés, va en effet brouiller et affaiblir le dialogue social.

Comment avec moins de représentants, moins d'institutions, moins de crédits d'heures, moins de réunions obligatoires, des consultations

communes et des expertises uniques sur les matières relevant tant du domaine économique que de la santé ou de la sécurité, peut-on dire que nous allons mieux dialoguer ?

Par ailleurs, Force Ouvrière a largement fait savoir que l'intégration du CHSCT au sein d'une DUP étendue aux entreprises jusqu'à 300 salariés, conduit à le faire disparaître en tant qu'instance à part entière, avec sa personnalité juridique, sa capacité propre d'ester en justice, sa faculté de déclencher des expertises entièrement financées par l'employeur en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Ce regroupement de toutes les IRP au sein d'une instance unique conduit les mêmes représentants à cumuler l'ensemble des missions et par voie de conséquence, à être spécialisés en tout et omniscients.

Or, une instance qui s'occupe de tout est une instance qui ne s'occupe de rien.

Le risque est que des questions aussi fondamentales que celles de la santé et de la sécurité des travailleurs soient rapidement traitées, d'autant plus à une époque où les chiffres d'épuisement professionnel, de souffrance, voire de suicides au travail sont alarmants et où les méthodes de management et les pressions exercées placent les salariés dans des situations de souffrance au travail sans précédent.

Enfin, nous dénonçons l'absence de minima dans la loi, impliquant le renvoi au décret pour de nombreuses dispositions, de sorte que l'effectivité des droits n'était pas garantie et alertions sur le fait que nécessairement, la fusion des IRP allait entraîner une baisse de moyens conséquente.

Les décrets d'application parus ultérieurement (mars 2016) nous ont donné raison : le Gouvernement n'a pas respecté les engagements pris lors du vote de la loi.

C'est ainsi que le nombre de mandats constituant la nouvelle DUP prévu par décret fait apparaître une perte de l'ordre de deux à six représentants titulaires, selon les effectifs et si l'on compare au regard du cumul DUP actuelle/CHSCT ou DP/CE/CHSCT.

Pour Force Ouvrière, le Gouvernement, par touches successives, vide d'effectivité la représentation du personnel et les droits des salariés (loi

sécurisation, loi relative à la croissance et l'activité, loi dialogue social et actuellement, projet de loi Travail...).

2. Sur la consultation du plan de formation en entreprise

La consultation des IRP relative au plan de formation de l'entreprise constitue le rendez-vous annuel en entreprise s'agissant de la formation professionnelle. La procédure définie par le code du travail est nettement insuffisante comme a pu le démontrer une étude présentée au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) – ancêtre du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP). Alors que la loi dite "Rebsamen" a entièrement réformé cette procédure, le CNEFOP n'a pas été consulté, malgré nos demandes réitérées.

Au-delà d'une procédure viciée, Force Ouvrière a dénoncé un texte régressif qui avait annihilé les progrès enregistrés ces dernières années sur le contenu de la procédure de consultation, avec l'introduction de critères plus qualitatifs. En outre, alors que la question de la formation professionnelle nécessite un temps d'échange spécifique, pensé en articulation avec d'autres thèmes, la loi a noyé cette consultation dans un champ plus vaste.

3. Sur des thèmes ajoutés post-consultation dans la loi Rebsamen

Le CNEFOP a été consulté sur des décrets d'application issus de dispositions de la loi Rebsamen pour lesquelles cette instance n'a pas été consultée. S'il s'agit du jeu de la liberté d'amendement parlementaire, cette pratique a pour effet de modifier des textes pour lesquelles la consultation du CNEFOP est nécessaire.

Par exemple, le décret d'application concernant la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un employeur mais plusieurs entreprises d'accueil, issu de la loi Rebsamen, a été présenté au CNEFOP et a reçu un avis défavorable. Un décret similaire avait été présenté s'agissant des contrats d'apprentissage devant le CNFPTLV. Il avait reçu un avis défavorable dans la mesure où cette possibilité était prévue au détriment de l'impératif de continuité pédagogique et comportait de manière générale des éléments défavorables à l'apprenti. Les services de l'État avaient convenu d'un suivi pour lequel il devait rendre compte au CNFPTLV, puis

au CNEFOP. Non seulement cet engagement n'a pas été honoré, mais la reprise de ce dispositif pour le contrat de professionnalisation réitère les mêmes défauts. Pourtant, dès lors que la loi a été votée, et même si la disposition n'a pas fait l'objet de consultation, un décret d'application ne peut être remis en cause.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

L'année 2015 a connu une accélération du chantier de restructuration des branches avec la tenue de sept réunions de la sous-commission restructuration des branches, à l'issue desquelles des avis d'intention de fusion ont été pris pour près de 80 branches.

Dans un premier temps, seules les branches n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté de représentativité en 2013 ont été traitées, avec quelques branches supplémentaires à la demande.

Chaque avis nécessite une longue phase de diagnostic préalable qui impose de s'octroyer un temps nécessaire pour l'analyse de la branche et trouver celle de rattachement.

La sous-commission s'est par ailleurs heurtée à des difficultés méthodologiques, qui ne sont à ce jour pas toutes réglées. Quelles sont les conséquences juridiques de la fusion ? Comment rattacher des branches à activités multiples ? Comment faire face à une convention collective morte mais non dénoncée ?...

Pour notre organisation, le chantier de restructuration des branches doit se faire sans perte de droits pour les salariés, et doit rechercher le maintien des avantages individuels acquis pour les salariés, avec des fusions dans le sens du progrès social et garantir notamment une couverture conventionnelle de tous les salariés.

Nous ne sommes pas favorables à des critères arithmétiques couperets et demandons le temps nécessaire au rapprochement consenti des branches par les organisations patronales et syndicales.

Le Gouvernement voulant accélérer la restructuration des branches a diligenté une mission au conseiller d'État, Monsieur Patrick Quinqueton.

Le rapport contient peu de préconisations concrètes. Il n'y a pas de définition de la notion de branche et renvoie à un énième rapport, par un

groupe d'experts, la charge de définir cent secteurs, sans association des interlocuteurs sociaux, ce qui est regrettable.

En cas de dénonciation ou de mise en cause d'une convention collective, il convient de rappeler le principe du maintien des avantages individuels acquis, et de prévoir les modalités d'information des salariés concernés.

Nous ne sommes pas favorables à la procédure de sécurisation juridique préconisée dans le rapport en cas de fusion (un délai de quinze mois pour négocier un accord de convergence, à défaut, application de la convention collective d'accueil). En cas d'échec des négociations d'harmonisation, il y aurait une disparition pure et simple du contenu des accords fusionnés sans aucune référence à la notion des avantages individuels acquis.

Pour Force Ouvrière, la restructuration des branches ne doit pas se faire au détriment des droits des salariés au travers d'une harmonisation des conventions collectives par le bas.

GROUPE DE DIALOGUE SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le 29 octobre 2014, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports ont procédé à l'installation du groupe de dialogue dont le principe et la composition avaient été prévus dans la feuille de route de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

L'objectif annoncé était à la fois :

- *“identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier”.*

Mais aussi :

- *“d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes (recrutement par simulation, curriculum vitae (CV) anonyme dans certaines situations, autres méthodes en cours de développement).*

Les bonnes pratiques qui en découleront devront être généralisées et, si cela est nécessaire, pour aller plus loin, une initiative législative sera prise”.

La composition du groupe de dialogue a été ouverte non seulement aux organisations syndicales et patronales mais aussi aux associations de lutte contre les discriminations, aux intermédiaires de l'emploi public et privé, aux chercheurs, au représentant du Défenseur des Droits et aux représentants de l'administration.

La présidence de ce groupe a été confiée à Monsieur Jean-Christophe Sciberras, alors président de l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et directeur des ressources humaines et des relations sociales du groupe Solvay ; la fonction de rapporteur a été assurée à Monsieur Philippe Barbezieux, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS).

Il a été choisi de traiter l'ensemble des discriminations énoncées dans le code du travail, et ce, ainsi que le prévoyait la feuille de route, uniquement pour les entreprises relevant du code du travail.

Cependant, l'ensemble des participants du groupe de travail s'est étonné de ce qu'aucune démarche analogue ne soit conduite dans les entreprises du secteur public ainsi que dans les trois versants de la fonction publique.

C'est d'ailleurs l'objet de la première préconisation du groupe (figurant dans la proposition n° 1 du rapport).

La méthode de travail a été de scinder les thèmes à traiter en trois groupes :

- les méthodes de recrutement non discriminantes ;
- la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi ;
- le développement de nouvelles actions en justice : l'action collective.

Durant l'année 2015, 16 réunions ont donc eu lieu pour traiter l'ensemble de ces questions et aboutir à 18 propositions qui figurent dans le rapport de synthèse rendu le 13 mai 2015.

Dès la première réunion, en présence des ministres, notre organisation a fait le constat qu'il n'existait plus aujourd'hui, d'instance permettant à tous les acteurs intéressés par la lutte contre la discrimination en entreprise de se rencontrer et de travailler ensemble.

FO a ainsi déploré la disparition du comité consultatif de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) lors de la mise en place du Défenseur des droits et a réclamé – suivie dans cette proposition par l'ensemble des participants du groupe de travail – la poursuite des travaux de ce groupe de dialogue et l'organisation de sa pérennisation ultérieure auprès du Défenseur des droits.

Dans l'immédiat, ce groupe se trouve effectivement pérennisé, depuis la publication du premier rapport publiée en mai 2015, puisqu'en décembre 2015, vient d'être relancée toute une série de réunions de ce groupe afin d'assurer un suivi des 18 propositions contenues dans le rapport.

Parmi les 18 propositions retenues, certaines sont d'ores et déjà mises en œuvre. Il en est ainsi, s'agissant des discriminations à l'embauche de :

- l'abrogation du caractère obligatoire du CV anonyme ;
- la mise en place d'une grande campagne de testing dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

S'agissant des discriminations dans l'emploi, une disposition peine à voir le jour ; celle consistant à intégrer dans le code du travail de nouveaux indicateurs permettant d'analyser l'évolution de la situation des salariés dans l'entreprise.

Cette proposition pourtant contenue dans le rapport (proposition n° 15) consiste à analyser, sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification de I à V bis selon la classification de l'Éducation nationale pour le premier graphique et la rémunération pour le second, la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Chaque salarié serait représenté anonymement dans un nuage de points, les femmes et les hommes étant indiqués par une couleur différente.

Ces graphiques montreraient, en dynamique, les trajectoires professionnelles des salariés et permettraient de visualiser des cas qui peuvent interroger.

Dans un deuxième temps, il s'agirait alors d'examiner les raisons qui justifient un tel positionnement ; soit une différence de traitement fondée sur des raisons professionnelles, soit une discrimination.

Ces indicateurs, applicables dans les entreprises de plus de 300 salariés, seraient des indicateurs universels de lutte contre tous les critères discriminants, simples et efficaces et pouvant être adaptés à la réalité de chaque entreprise.

Proposés par l'ensemble des organisations syndicales, ces indicateurs ont recueilli l'accord du groupe de dialogue et figurent dans la proposition n° 15 du rapport de mai 2015.

Pour autant, la disposition réglementaire nécessaire à leur mise en œuvre n'a toujours pas été prise par le Gouvernement !

Pire, ces nouveaux outils font, de nouveau, l'objet de réunions du groupe de dialogue, avec la volonté non dissimulée du MEDEF de renvoyer cette question à l'agenda social !

Pour Force Ouvrière ainsi qu'en témoigne le communiqué du 29 février 2016, pris par l'ensemble des organisations syndicales, il appartient désormais aux pouvoirs publics de prendre leurs responsabilités et de publier le décret permettant la mise en œuvre de cette mesure.

LE NOUVEAU MODE DE DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La loi 2014-1528 du 18 décembre 2014 a supprimé le principe de l'élection des conseillers prud'hommes et a habilité le Gouvernement à prendre des dispositions par voie d'ordonnance.

C'est un système de désignation des conseillers qui sera mis en place fin 2017 et qui a fait l'objet d'un grand nombre de réunions à la direction générale du travail (DGT) durant l'année 2015.

Force Ouvrière a fait part, lors des consultations, de son opposition à un système de désignation des conseillers basé sur la mesure de l'audience des organisations syndicales, qui n'est qu'une conséquence, de la loi de 2008 sur le représentativité syndicale, contre laquelle Force Ouvrière s'est ardemment battue.

Néanmoins, notre organisation a activement participé au groupe de travail mis en place par le ministère du Travail qui s'est réuni tout au long de l'année 2015. Nous avons ainsi pu faire entendre nos positions et

revendications. Il a d'ailleurs été tenu compte d'un certain nombre de nos observations.

Ont ainsi été traitées :

- la question du nombre de sièges attribués aux organisations qui sera déterminé en fonction des suffrages obtenus au niveau départemental dans le cadre de la mesure de l'audience syndicale et, concernant la mesure de l'audience patronale, en fonction des adhésions au niveau départemental ;
Le poids électoral de chacune des organisations sera apprécié section par section et l'attribution des sièges se fera à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne ;
- la question des conditions de candidatures ;
- la question de l'établissement des listes (composition devant respecter au niveau de chaque conseil un nombre égal de femmes et d'hommes présentés alternativement, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne pouvant être supérieur à un).

Le dépôt des listes s'effectuera par voie dématérialisée par les mandataires départementaux désignés par les organisations syndicales et patronales.

Un processus d'accompagnement sera mis en place par le ministère par le biais du centre de traitement prud'homal et le groupe de travail sera à nouveau réuni au cours de l'année 2016 pour être consulté sur l'ensemble du mode opératoire.

L'ensemble de ces réunions de concertation pilotées par la DGT a permis une prise en compte pragmatique de ces nouvelles contraintes liées à la future désignation des conseillers prud'hommes.

LA LOI DITE "MACRON" DU 6 AOÛT 2015 RELATIVE À LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES

Lors de l'élaboration du projet de loi, un certain nombre d'auditions et de consultations ont eu lieu, tant au niveau des rapporteurs du projet à l'Assemblée nationale et au Sénat, qu'auprès des groupes parlementaires et Force Ouvrière a fait valoir ses positions.

Le champ couvert par cette loi est considérable : travail du dimanche, justice prud'homale, droit syndical, entrave, licenciements économiques (avec l'assouplissement des accords de maintien dans l'emploi), inspection du travail...

Le texte s'attaque à un détricotage en règle des outils et structures de la République sociale.

Force Ouvrière n'a pas manqué de faire part de son hostilité à l'élargissement du travail du dimanche ainsi qu'à certaines dispositions relatives à la justice prud'homale.

Le passage en force de ce projet, *via* l'utilisation du 49-III est révélateur des difficultés d'adoption de ce texte et des tensions qu'il a générées.

La censure par le Conseil constitutionnel de la mesure phare du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a constitué une victoire mais le Gouvernement n'a pas souhaité en rester là puisqu'il a tenté de réintroduire dans le projet de loi "*Travail*" un nouveau barème !

Il est à noter que le passage "*au forceps*" de cette loi ainsi que l'énorme retard dans la publication des décrets démontrent, s'il en était besoin, à la fois la précipitation du Gouvernement mais aussi les difficultés à prendre les mesures concrètes d'application des textes !

CLARIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

Lors du groupe de travail présidé par Monsieur Jean-Christophe Sciberras relatif à la simplification du bulletin de paie, Force Ouvrière a fait savoir qu'elle n'était pas opposée à l'idée d'une clarification du bulletin de paie, dès lors que cela ne remettait pas en cause l'information fournie aux salariés.

Dans le cadre de ce groupe de travail, notre organisation s'est prononcée en faveur d'un regroupement de lignes par risques et organismes. Ce n'est pas le choix qui a été fait dans le décret du 25 février 2016, lequel prévoit un regroupement uniquement par risques, la suppression de la mention des organismes collecteurs des cotisations sociales, ainsi que le numéro sous lequel sont versées ces cotisations. Faute de mention de ces organismes, les salariés risquent de se retrouver totalement désemparés en cas de litige avec leur employeur.

Dans le même temps, Force Ouvrière regrette que le décret précité prévoie désormais la mention sur le bulletin de paie du coût total du travail... alors même que cette question est de la responsabilité des employeurs !

NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA CONVENTION-CADRE FPSPP 2015-2017

Conformément à la réglementation et dans l'objectif de la mise en œuvre opérationnelle de la gestion des fonds du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), un accord entre organisations syndicales et patronales représentatives au plan national et interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2015, suivi d'une négociation entre les interlocuteurs sociaux qui a abouti à la signature de la convention-cadre 2015-2017 le 26 février 2015 signée entre l'État et le FPSPP.

Force Ouvrière a émis un avis favorable sur cette convention-cadre car elle s'inscrit dans la continuité et la réalisation des objectifs de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et exprime l'ambition de corriger les inégalités d'accès à la formation professionnelle notamment des salariés des très petites entreprises (TPE).

DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE – PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Dans le cadre du développement du dialogue économique, Force Ouvrière participe à des réflexions autour de la valeur ajoutée au sein de la commission Nouveau Dialogue du MEDEF (ex commission du Dialogue Économique).

Plusieurs réunions plénières se sont tenues en 2015 (en janvier, juillet et décembre) et un groupe de travail technique se réunit régulièrement. En pratique, l'objectif est d'échanger et de confronter des analyses sur les enjeux du partage de la valeur ajoutée autour de données statistiques, de tableaux, de graphiques, de discussions méthodologiques retraçant les évolutions dans le temps de ses composantes (salaires, profits, cotisations sociales, prélèvements fiscaux...).

Par nature, les discussions sont relativement techniques et un processus d'audition d'experts est en cours de préparation. Une partie des participants souhaite clairement produire un document commun sous l'angle du diagnostic partagé (avec pour modèle un tableau de bord puis un document sur la croissance élaborés et portés collectivement par certains membres ces dernières années).

Deux phases de travail bien distinctes sont arrêtées : une phase de discussion où chacun exprime et confronte librement ses analyses sur le partage de la valeur ajoutée et une phase explicite de délibération visant la production d'un document commun qui aurait pour vocation de servir d'outil pédagogique et de référentiel partagé dans l'entreprise afin de faciliter le dialogue social.

Nous sommes toujours dans la première phase et Force Ouvrière a d'emblée fait part de réserves quant à sa participation future à une co-production dans le cadre d'une délibération.

NÉGOCIATION AGIRC-ARRCO

L'année 2015 restera marquée incontestablement par la négociation sur les régimes de retraites complémentaires des salariés du privé, AGIRC et ARRCO.

Afin de bien avoir en mémoire ce qui s'est déroulé au cours de cette négociation, il est important de rappeler que fin 2013 le Gouvernement, sans aucune concertation, ni avec les organisations syndicales ou patronales, ni avec les services techniques du groupement d'intérêt économique (GIE), a annoncé aux autorités européennes une économie de deux milliards d'euros sur la retraite complémentaire.

Après une année 2014 au cours de laquelle les négociateurs ont partagé un grand nombre d'informations fournies par les services du GIE AGIRC ARRCO, la négociation proprement dite a débuté en février.

Dès ce moment, le patronat a tout fait pour que le "curseur de l'âge" soit au centre des discussions.

À la mi-octobre, le texte qui est accepté par trois organisations sur cinq, entérine le choix patronal de reculer, dans les faits, l'âge d'une liquidation des droits sans abattement.

Le représentant patronal ne s'y est d'ailleurs pas trompé, puisqu'il a déclaré que "le tabou de l'âge" avait sauté.

Sur le fond, cet accord ne règle en rien le problème des déficits techniques qui se sont fait jour depuis plus de cinq ans pour l'ARRCO et plus encore pour l'AGIRC.

L'accord ne possède qu'une mesure phare, comme indiqué, qui est le report d'un an au-delà de l'obtention des conditions du taux plein (âge et nombre de trimestres) d'une liquidation complémentaire sans dégrèvement.

Pire, ces "coefficients de solidarité" pénaliseront les plus faibles... et serviront à distribuer des "coefficients majorants" à celles et ceux, qui, de toute façon, avaient déjà la possibilité de continuer à travailler au-delà de la date à laquelle ils, elles, remplissaient les conditions d'obtention du taux plein.

Cet accord est également totalement déséquilibré : plus de 90 % des efforts seront "consentis" par les salariés et les retraités, alors que les employeurs, participants à hauteur de 10 %, ont obtenu du Gouvernement l'engagement d'une compensation de ces 10 % à partir de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

Sur la forme, Force Ouvrière a condamné, et continuera de le faire, l'ingérence des pouvoirs publics dans ces négociations paritaires (les deux régimes, depuis une loi de décembre 1972, s'administrent à travers des accords uniquement passés entre interlocuteurs sociaux).

Cette ingérence dénoncée a d'ailleurs été confirmée par le président du MEDEF le 19 octobre, à l'occasion de la conférence sociale, au cours de laquelle il a remercié les services du Premier ministre pour leur engagement à favoriser la conclusion d'un accord.

Pour Force Ouvrière, au-delà du mauvais coup porté au paritarisme, cet accord est un mauvais coup porté aux salariés qui ne résout pas les besoins de financement des régimes. S'il fallait une preuve de cela, elle est contenue dans l'accord qui stipule que les "coefficients de solidarité" s'appliqueront pendant trois ans, en fonction de "l'évolution des comportements". Il n'est ici nullement question d'équilibre des régimes.

LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Ni la loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015, ni le projet de loi travail de mars 2016 ne règlent le problème du déficit des médecins du travail.

Force Ouvrière, membre du groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a décidé de ne pas signer la note du GPO du 17 mars relative au suivi médical des salariés.

Nous refusons en effet, de nous associer à une note qui favorise et justifie le démantèlement de la médecine du travail.

Conditionner la périodicité des examens médicaux à l'âge, à l'état de santé et aux conditions de travail constitue un recul majeur dans la surveillance de la population salariée dans sa globalité et dans la prévention des risques professionnels qui doit bénéficier à la collectivité des travailleurs.

Force Ouvrière continue donc de revendiquer, notamment au sein du GPO du COCT, un suivi médical régulier pour tous les travailleurs. Un suivi à plusieurs vitesses rompt l'égalité de traitement et isole davantage certains salariés, pourtant confrontés quotidiennement à des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou mentaux.

Dans une période d'affaiblissement des CHSCT, de pénurie de médecins du travail, d'explosion des maladies psychiques en lien avec le travail telles que le burn-out, Force Ouvrière ne se contentera pas d'une réforme palliative et régressive.

PROJET DE NORME INTERNATIONALE RELATIVE AUX SYSTÈMES DE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISO 45001)

Force Ouvrière condamne fermement l'initiative de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) qui vise à créer une norme sur les "systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail".

Force Ouvrière exige l'arrêt du processus d'élaboration de cette norme qui n'est en aucun cas le résultat du dialogue social mais qui réunit des "parties prenantes".

Ceci ayant été rappelé, notre syndicat ne souhaite pas que son absence favorise des prises de positions qui fragiliseraient la protection de la santé/sécurité des travailleurs.

C'est pourquoi, depuis 2013, Force Ouvrière prend part activement aux discussions, afin d'améliorer les textes et a déjà voté, à trois reprises CONTRE les projets élaborés.

En effet, les consensus admis aux cours des diverses réunions internationales sont souvent remis en cause, de façon unilatérale par l'ISO, sans consultation et/ou information préalable. Ainsi, ces méthodes sont révélatrices de la volonté d'imposer une seule et unique vision du monde du travail.

Nous dénonçons également l'aspect commercial qui sous-tend la certification et rappelons qu'il est incompatible avec les notions de santé et sécurité.

De plus, les différents projets de la norme remettent en cause les textes internationaux (Organisation internationale du travail - OIT) déjà existants sur ce sujet.

Force Ouvrière continue de lutter contre cette norme, qui, si elle était adoptée, aurait des conséquences dramatiques pour des millions de travailleurs.

L'ÉLABORATION DES TEXTES PRÉPARATOIRES AUX ÉLECTIONS TPE 2016

Dans le cadre de la réécriture des décrets et arrêtés relatifs aux élections dans les entreprises de moins de onze salariés (TPE) qui vont se dérouler en décembre 2016, nous avons fait part d'un certain nombre de dysfonctionnements rencontrés lors des élections 2012, que nous estimions urgent et important de régler.

Ainsi, pour Force Ouvrière, il s'agissait de tirer les conséquences du scrutin de 2012 dont les règles de propagandes électorales avaient avantagé les syndicats professionnels et régionaux, en mesure de s'adresser plus directement aux électeurs concernés.

Les résultats de 2012 attestent de cette influence. Ainsi, pour exemple, le syndicat des Travailleurs Corses avait obtenu le taux de 38,85 % au

niveau de la région et le syndicat des assistants maternels et des assistants familiaux (SPAMAF), candidat sur le collègue non cadres de trois branches professionnelles seulement, a obtenu le score de 7,20 % au niveau national interprofessionnel.

Nous avons donc demandé, y compris par courrier à la ministre, de pouvoir :

- régionaliser nos professions de foi, à l'instar des syndicats régionaux ;
- et individualiser les professions de foi au regard de la branche professionnelle concernée, à l'instar des syndicats professionnels.

La seconde demande n'a pas reçu un accueil favorable. Pire, le droit de différencier les propagandes par catégories professionnelles (cadres/non-cadres) nous a été retiré !

Et pourtant, le rapport d'application sur les lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010, rédigé par le ministère du Travail, allait dans notre sens et relayait ce constat unanime des organisations syndicales.

C'est le sens du dialogue social pour le ministère du Travail...

LE PROJET DE LOI "TRAVAIL"

La réforme du code du travail a été lancée officiellement lors de l'allocation du Premier ministre le 4 novembre 2015.

Dans le cadre de la mission confiée à Monsieur Jean-Denis Combrexelle, un premier round de concertations a eu lieu, en septembre 2015.

Les termes et l'objectif de cette mission confiée par le Premier ministre, résonnant à l'unisson avec le discours patronal, Force Ouvrière a choisi de consacrer le même temps à une réflexion pluraliste sur la négociation collective et l'articulation des normes et des niveaux de négociation.

D'un groupe de travail interne et de l'audition de personnalités de disciplines et d'horizons divers est né un ouvrage dont la spécificité est d'avoir permis à des regards personnels sur la négociation collective, éloignés du dogmatisme dominant actuel, de contribuer au débat.

Ce chantier de "*refondation du code du travail*" programmé sur deux ans vise tout d'abord à créer une nouvelle architecture en trois niveaux dans le code du travail.

Un premier niveau comprendrait les principes essentiels relevant de l'ordre public, un deuxième niveau comprendrait les domaines ouverts à la négociation et définirait l'articulation entre la branche et l'entreprise ; enfin un troisième niveau comporterait les règles supplétives applicables en l'absence d'accord.

Mais, sans attendre, le Gouvernement a décidé de réécrire immédiatement la partie essentielle consacrée à la durée du travail, au repos et aux congés, ce qui a engendré un certain nombre de réunions de concertation entre les organisations syndicales et le Gouvernement.

Force Ouvrière a, de la manière la plus vive, fait part de son opposition à l'atteinte à la hiérarchie des normes et à la remise en cause des droits des salariés.

Par ailleurs, une "*mission des sages*" dont la présidence a été confiée à Monsieur Robert Badinter a été mise en place afin de définir les principes essentiels ayant pour vocation à constituer le socle de l'ordre public du nouveau code du travail.

Force Ouvrière a été auditionnée par la commission Badinter et a plaidé en faveur de la création d'un préambule avec des principes généraux affirmés de la manière la plus claire et précise possible.

Pour Force Ouvrière, le droit du travail doit être plus que jamais protégé, la hiérarchie des normes et le principe de faveur doivent être inscrits au rang des principes essentiels car ils permettent de constituer un socle d'égalité pour tous les salariés.

Force Ouvrière a également proposé à la commission Badinter d'inscrire au titre de ces principes tous les droits essentiels protecteurs du salarié et permettant de rééquilibrer l'inégalité des parties au contrat de travail.

À l'opposé des propositions en matière de négociation collective que nous avons largement détaillées dans le cadre d'une contribution à la mission Combrexelle, le projet de loi Travail remet profondément en cause la place de la négociation collective et des organisations syndicales.

Ce qui, à ce stade du projet de loi, s'exprime par toute une série de dispositions, tel que :

- le recours au référendum ;
- une négociation avec un salarié mandaté facilitée ;

- un assouplissement des règles de révision et la réduction des avantages individuels acquis ;
- la faculté pour des accords de groupe de réviser des accords d'entreprise et pour des accords d'entreprise de réviser des accords d'établissement ; la faculté plus large d'adapter la périodicité des négociations obligatoires et de prévoir des négociations annuelles obligatoires (NAO) au niveau du groupe...

Dans le cadre de la mission Cesaro, nous avons plus spécifiquement fait part de propositions concrètes, dont l'avantage était de simplifier les règles de droit en harmonisant les règles de la révision et de la dénonciation, sans toutefois faciliter la remise en cause des droits conventionnels des salariés.

Ce n'est pas l'option retenue par le projet de loi, dont l'objectif sur ce point semble ne consister qu'à faciliter la révision des droits conventionnels des salariés.

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

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



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)

L'année 2015 s'est principalement caractérisée, au niveau national interprofessionnel, par la signature de deux textes :

- dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, la Convention du 26 janvier 2015 relative au Contrat de Sécurisation Professionnelle ;
- surtout, l'accord national interprofessionnel relatif aux régimes complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF du 30 octobre 2015.

À côté de ces deux principaux textes, il convient de mentionner également l'ensemble des avenants à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés.

Par ailleurs, on doit mentionner les discussions engagées lors des réunions du Groupe paritaire politique sur l'assurance-chômage au cours desquelles était abordée la future négociation sur la nouvelle convention.

Le début de cette année 2015 avait également été marqué par les suites de la négociation nationale interprofessionnelle "relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés", négociation qui s'est conclue par un échec.

■ La Convention du 26 janvier 2015 relative au Contrat de Sécurisation Professionnelle

Cette convention transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle. Celle-ci, signée par l'ensemble des partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, d'une part, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et CGT-FO, d'autre part) regroupe les règles de mise en œuvre du dispositif.

Elle s'applique aux entreprises de moins de 1 000 salariés et aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire ayant engagé une procédure de licenciement pour motif économique à compter du 1^{er} février 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016.

Cette convention contient plusieurs dispositions relatives à des points importants :

- s'agissant de la procédure d'information individuelle des salariés par l'employeur sur leur possibilité de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, elle intègre la nouvelle procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi par accord collectif ou par un document établi par l'employeur et précise les modalités de procédure que ce dernier doit respecter ;
- s'agissant de l'indemnisation des bénéficiaires du dispositif, elle prévoit que celle-ci est ramenée de 80 % à 75 % du salaire journalier de référence pendant les douze mois du contrat de sécurisation professionnelle et précise les conditions dans lesquelles les personnes concernées pourront en bénéficier ;
- la convention comprend également des dispositions relatives aux incitations à la reprise d'emploi en instituant une nouvelle prime au reclassement à destination des bénéficiaires retrouvant un emploi durable (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat d'intérim de six mois ou plus) avant la fin du 10^e mois de leur contrat de sécurisation professionnelle (50 % du reliquat de droits à l'allocation de sécurisation professionnelle).

■ **L'accord national interprofessionnel relatif aux régimes complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF du 30 octobre 2015**

S'agissant du texte de cet accord, les éléments suivants étaient à mettre en exergue :

- **Il traduisait au plus près la "trame" du 16 octobre 2015 sur laquelle s'étaient mises d'accord les trois confédérations patronales (CGPME – MEDEF – UPA) et trois confédérations syndicales de salariés (CFDT – CFTC – CFE-CGC).**
- **Il s'agissait d'un accord de court mais aussi de moyen terme qui devait contribuer effectivement à la pérennité des régimes de retraite complémentaires.**

C'était un dispositif à "étages" qui était créé, prévoyant des mesures applicables à partir de 2016, notamment en ce qui concernait la revalorisation des pensions et le prix d'acquisition du point de retraite, et des mesures applicables à partir de 2019, notamment le mécanisme structurel incitant grâce à un bonus-malus à décaler l'âge effectif de départ à la retraite au-delà de 62 ans. L'institution de ce mécanisme structurel montrait que cet accord ne revêtait pas qu'un caractère conjoncturel.

Il avait le mérite de répartir les 6,1 milliards d'euros de résultats attendus pour 2020 de façon à ne peser que modérément sur les actifs ; les employeurs, notamment, ne contribuant qu'à hauteur d'environ 800 millions d'euros.

Au surplus, la grande majorité de cette "participation" des employeurs ne devait intervenir qu'à partir de 2019.

Enfin, dans une optique de rationalisation, il posait les principes d'un futur régime unifié de retraites complémentaires au 1^{er} janvier 2019.

Au-delà du contenu de cet accord, la CGPME considère que deux éléments importants doivent être mis en exergue :

- sur le long terme, la pérennisation des régimes de retraite complémentaires comme celle des régimes de base, en particulier l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, reste liée au relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite au-delà de 62 ans et au retour d'une croissance significative créant un nombre important d'emplois "nets" pour augmenter les recettes des régimes de retraite ;
- enfin, au nom de l'équité souvent invoquée mais rarement appliquée, l'harmonisation complète des conditions de départ à la retraite entre, d'une part, les secteurs public et à statut et, d'autre part, le secteur privé, doit être réalisée. Ceci suppose en particulier que la période prise en compte pour le calcul des droits à la retraite soit désormais la même pour tous, **c'est-à-dire les 25 meilleures années de carrière** contre les six derniers mois pour les secteurs public et à statut.

■ **Les avenants à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés**

• Lors de la réunion paritaire de négociation du 25 mars 2015 étaient signés trois avenants, le premier modifiant la convention d'assurance-chômage, le deuxième aménageant le règlement général annexé à ladite

convention et le troisième portant sur les annexes VIII et X relatives au régime des intermittents du spectacle.

En particulier était créé dans le premier avenant relatif au dispositif des droits rechargeables un droit d'option entre anciens et nouveaux droits à compter du 1^{er} avril 2015. Ainsi, était ouverte pour les personnes disposant de droits non épuisés à l'assurance-chômage la possibilité d'y renoncer à compter de cette date pour choisir de bénéficier de leurs droits les plus récents, sous certaines conditions.

La CGPME était signataire de cet avenant mais continuait à considérer comme extrêmement lourd et complexe le mécanisme des droits rechargeables.

- Dans le prolongement de cet avenant du 25 mars 2015 prévoyant un "élargissement du droit d'option", la CGPME était également négociatrice et signataire des avenants du 8 juillet 2015 par lesquels les partenaires sociaux entérinaient la suppression de la demande de reprise de versement des allocations et adaptaient la réglementation dans les situations de départ volontaire (démission) intervenant durant une période d'indemnisation, ces avenants étant applicables aux fins de contrats de travail à compter du 8 juillet 2015.

- Elle était aussi partie prenante aux réunions paritaires de négociation qui débouchaient sur les avenants des 19 juin 2015, 18 septembre 2015 et 18 décembre 2015 à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte, avenants de reconduction dudit accord.

- Toujours le 18 décembre 2015, elle prenait également une part active à la séance paritaire qui se concluait par l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions.

Cette négociation faisait suite à la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015 qui nécessitait de mettre en conformité certains textes de la convention visés par cette décision avec la réglementation d'assurance-chômage.

■ La préparation de la future négociation sur la nouvelle convention d'assurance-chômage

Dans le cadre des réunions du groupe politique paritaire sur l'assurance-chômage qui se déroulaient de mars à novembre 2015, la CGPME avait l'occasion de formuler ses propositions dans l'optique de la future négociation sur la nouvelle convention d'assurance-chômage.

À cet égard, elle rappelait qu'elle souhaitait que l'armature du régime général d'assurance-chômage ne soit pas bouleversée **mais que des corrections significatives soient engagées à l'occasion de cette négociation, notamment :**

- s'agissant des intermittents du spectacle, elle continuait à douter qu'il soit nécessaire de maintenir un régime spécifique pour les techniciens – représentant une part importante du public des intermittents pris en charge par l'assurance-chômage. Pour la CGPME, ces techniciens devaient rentrer dans le droit commun.

Or, loin d'aller dans cette direction, **le Gouvernement avait**, dans le cadre de la loi du 17 août 2015 “relative au dialogue social et à l'emploi”, **introduit une modification législative qui crée, à l'intérieur de la négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance-chômage, une négociation propre aux intermittents du spectacle entre les organisations syndicales et patronales du secteur** ; les confédérations nationales interprofessionnelles représentant les salariés et les employeurs ayant toutefois la possibilité de ne pas reprendre ou de reprendre seulement partiellement les dispositions de l'accord conclu à la suite de cette négociation.

La CGPME estimait que ceci ne pouvait que complexifier et alourdir la future négociation concernant l'assurance-chômage.

Bien que quelques dispositions incluses dans l'accord national interprofessionnel relatif à l'indemnisation du chômage du 22 mars 2014 avaient aménagé le dispositif existant des annexes VIII (techniciens du spectacle) et X (artistes du spectacle), **la CGPME considérait que cela revêtait un caractère tout à fait insuffisant.**

Elle considérait donc comme absolument nécessaire, si l'on renonçait à faire entrer au moins les techniciens (annexe VIII) dans le droit commun, de mettre en œuvre une véritable réforme structurelle ; réforme structu-

relle consistant à **augmenter le nombre minimal d'heures de travail que doivent effectuer tant les techniciens que les artistes pour être indemnisés par l'assurance-chômage.**

- **en matière d' "activité réduite", la CGPME estimait, sans revenir sur le principe du cumul d'un salaire et d'une allocation d'assurance-chômage, qu'il pouvait être imaginé de calculer différemment l'indemnisation pour les personnes en "activité réduite" afin que le pourcentage du revenu de la personne en "activité réduite" par rapport au revenu de la personne qui travaille tous les jours ouvrables soit moins "intéressant".**
- **enfin, La CGPME considérait qu'il serait difficile de ne pas évoquer lors de cette négociation la question du retour à une certaine dégressivité des allocations d'assurance-chômage au-delà d'une certaine durée d'indemnisation.**

Pour la CGPME, cette dégressivité devait revêtir un caractère incitatif à la reprise d'emploi.

■ **Les suites de la négociation "relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés"**

Après les séances de négociation sur ce thème se déroulant les 15 et 16 janvier 2015, un projet d'accord proposé par le MEDEF et l'UPA avait été adressé aux partenaires sociaux le 21 janvier en vue de la séance de négociation du 22 janvier.

La CGPME considérait qu'il s'agissait là d'un texte largement déséquilibré au sens où **il n'apportait pratiquement pas d'allègements réels et directs aux entreprises petites et moyennes** – essentiellement celles de 50 à 299 salariés – et par contre **aggravait significativement les contraintes pesant sur les TPE**, c'est-à-dire les entreprises de moins de 11 salariés. En effet :

- **Pour les entreprises de 50 à 299 salariés**

Le texte ne recérait pratiquement pas de diminution des charges administratives liées au seuil de 50 salariés, comme l'avait demandé la CGPME. Ainsi :

- les consultations “récurrentes” en vigueur étaient en grande partie maintenues et les mêmes documents qu’auparavant allaient donc devoir être fournis par le chef d’entreprise au comité d’entreprise ;
- **surtout**, aucun allègement des 35 obligations administratives liées à la mise en place du comité d’entreprise n’était prévu dans ce texte ;
- **enfin, la base de données économiques et sociales était conservée avec les mêmes grandes rubriques et allait donc exiger la fourniture des mêmes éléments.**

En effet, le contenu détaillé des rubriques pouvait être fixé par accord d’entreprise ou, à défaut, par accord de branche mais un tel accord d’entreprise allait être très difficile à négocier dans les PME de 50 à 299 salariés et s’il n’y avait pas d’accord, c’est la loi qui devait s’appliquer et reprendre l’ensemble des informations et rapports récurrents communiqués aux représentants du personnel actuels (CE, CHSCT, DP).

- sur un autre plan, le projet d’accord prévoyait que “le conseil d’entreprise bénéficie du droit de recourir aux mêmes expertises que les institutions représentatives du personnel actuelles (CE, CHSCT) dont il reprend les missions”.

Par ailleurs, si le projet d’accord prévoyait une légère diminution du nombre des élus titulaires au conseil d’entreprise par rapport à la législation existante, **cette diminution était quasiment “annulée” par l’augmentation – par rapport à la moyenne effective annuelle – des crédits d’heures alloués à chaque élu titulaire du conseil d’entreprise et leur annualisation** (sauf accord d’entreprise, toujours très difficile à négocier dans les entreprises de 50 à 299 salariés, ou de branche).

Ainsi, dans les entreprises de 50 à 74 salariés, le crédit d’heures annuel de chaque élu titulaire devait passer de 144 heures (moyenne effective annuelle calculée par le MEDEF) à 216 heures.

Dans les entreprises de 75 à 99 salariés, le crédit d’heures annuel de chaque élu titulaire devait passer de 157 heures (moyenne effective annuelle calculée par le MEDEF) à 216 heures.

Au final, si le conseil d’entreprise était créé dans les conditions prévues – c’est-à-dire avec “l’intégralité des missions, prérogatives des délégués du personnel, du comité d’entreprise et du CHSCT”, “l’intégralité des moyens existants” et le “maintien des commissions prévues par le Code du Travail dans les conditions actuellement en vigueur” – **il risquait de n’être que**

le “chapeau facial” d’un dispositif quasi identique à celui existant actuellement à partir de 50 salariés.

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés :

S’agissant de ces entreprises – c’était sans doute l’aspect le plus inquiétant du projet d’accord –, il allait leur être imposé (au moins pour la majorité d’entre elles) **la création des commissions paritaires régionales inter-professionnelles (CPRI), ce qui allait renforcer les contraintes pesant sur elles.**

En effet, ces commissions allaient avoir des pouvoirs **importants et surtout larges** :

- conseil aux salariés (et aux employeurs) “pour obtenir toute information utile au renseignement relatif au droit applicable dans l’entreprise” ;
- “information et **concertation** relatives aux problématiques des entreprises de moins de 11 salariés en ce qui concernait **notamment** l’emploi, la formation, la GPEC, les conditions de travail et la santé” ;

Ceci ne pouvait qu’engendrer de nouvelles lourdeurs administratives et, inévitablement, de nouveaux contentieux.

Au surplus, de telles prérogatives allaient finir par empiéter sur les missions et l’action des branches professionnelles.

Ceci était d’autant plus étonnant qu’**existe dans la quasi-totalité de ces entreprises un dialogue naturel et direct.**

La CGPME considéraient que ces contraintes supplémentaires, qui, de plus, allaient probablement être accrues dans le texte de loi qui pouvait suivre l’accord, **allaient avoir inévitablement des effets négatifs sur l’emploi dans ce type d’entreprises.**

Pour toutes ces raisons, la CGPME avait signifié qu’elle ne signerait pas le projet d’accord.

Sur un plan global, la CGPME considère que l’année 2015 a une nouvelle fois montré l’utilité de la négociation nationale interprofessionnelle.

La contribution de la **CGPME**

Pour ce qui concerne la négociation au niveau de la branche professionnelle, la CGPME est satisfaite de constater qu'elle a évolué positivement par rapport à l'année précédente puisque l'on enregistre 1 045 accords lors de cette année 2015 contre 1 031 en 2014.



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

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole (MSA), Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Le dialogue social actif mené en 2015 avec les instances représentatives du personnel (IRP) (informations, consultations) et avec les organisations syndicales (négociations) a eu pour souci constant d'adapter les dispositifs conventionnels au contexte économique et financier imposant la poursuite d'une politique de maîtrise des coûts tout en préservant la qualité du statut social des collaborateurs.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités à la fois multiples et diversifiées, Groupama s'est appuyé pour cela, comme chaque année, sur l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de Développement Social Groupama), qui peuvent être complétées par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 33 362 collaborateurs salariés au 31 décembre 2015 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2015 pour le périmètre français, représentant 25 506 collaborateurs au 31 décembre 2015, ont privilégié les questions de diversité et d'égalité.

- Ainsi, l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances conclu au niveau du Groupe en 2008 a fait l'objet en 2015 du réexamen triennal conduisant à la signature, le 24 juin, d'un avenant unanime (à l'exception de la CGT-FO non signataire de l'accord d'origine).

L'accord, tel que révisé par cet avenant, a pour principaux objectifs :

- d'harmoniser les pratiques en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
 - de mettre en place des mesures d'accompagnement en faveur des salariés aidants familiaux, notamment par l'utilisation du don de jours de repos ;
 - de favoriser la conciliation des temps de vie et de prendre davantage en compte la situation familiale des salariés ;
 - de promouvoir l'égalité professionnelle.
- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de reprendre la négociation (engagée suite à la précédente réforme de 2009 et suspendue en 2012 en raison de la nouvelle réforme attendue) d'un accord-cadre au niveau du Groupe sur ce sujet.

Il s'agit pour les entreprises de contribuer à une meilleure garantie de sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, sans porter atteinte à la compétitivité des entreprises, confrontées par ailleurs à une forte évolution de leurs activités et de leurs métiers à l'heure de la transformation digitale.

- En termes d'optimisation des instances, un projet de création d'une instance unique regroupant le comité de Groupe et le comité d'entreprise européen (CE européen) est lancé en 2015, l'enjeu étant de simplifier le fonctionnement actuel et de rendre plus efficace le dialogue social au niveau du Groupe (France et Europe).

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 500 salariés, les négociations conduites au cours de l'année 2015 ont traité de deux thèmes :

- la prévoyance complémentaire ;
- l'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama.

La consolidation du régime de prévoyance "lourde"

Un avenant signé le 12 octobre 2015 par l'ensemble des organisations syndicales reconduit pour trois ans (du 01/01/2016 au 31/12/2018) le choix de **CCPMA Prévoyance** pour la couverture des risques incapacités temporaire et permanente de travail, décès et obsèques.

L'avenant prévoit également que, dans l'intervalle, la prévoyance complémentaire peut être évoquée à tout moment, marquant ainsi l'importance que portent les parties signataires à cette thématique.

L'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama en vue de sa mise à jour et de sa sécurisation juridique

Les négociations conduites au cours de l'année 2015 ont continué de porter sur **l'évolution de l'accord national Groupama (ANG)** relatif au statut du personnel du 10 septembre 1999, en vue de sa modernisation et sa sécurisation juridique, l'un des enjeux étant aussi d'aboutir à la rationalisation des travaux et des moyens alloués aux organisations syndicales pour organiser le dialogue social national.

Il s'agit d'un chantier important de négociation qui a permis de consolider, tout en l'améliorant, le statut conventionnel des salariés du périmètre mutualiste agricole caractérisé par l'étendue en nombre et en qualité des avantages qu'il couvre.

Un avenant est en cours de signature.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (FNEMSA)

La MSA a mené en 2015 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction.

Les accords de branche ont principalement porté sur la négociation salariale, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et à la formation professionnelle, la prime de sujétion des infirmiers au travail, le télétravail, l'accompagnement à la mobilité géographique des praticiens, les points d'expérience professionnelle des praticiens.

1. Négociation salariale

La négociation salariale au titre de l'année 2015 dans les trois champs conventionnels a fait l'objet d'un accord collectif.

Une mesure portant sur la valeur du point n'étant pas envisageable, la mesure salariale 2015 a consisté en l'attribution d'une prime pérenne mensuelle, conçue de telle manière qu'elle puisse bénéficier à l'ensemble des salariés des trois champs conventionnels (employés/cadres, praticiens et agents de direction).

Son montant est égal à un pourcentage du coefficient d'entrée correspondant à l'emploi occupé par le salarié au 1^{er} janvier 2015 multiplié par la valeur du point telle que fixée à cette même date. Le montant de cette prime ne peut être inférieur à 11 euros bruts mensuels pour un salarié employé à temps plein (employés/cadres).

Ces protocoles ont été signés par la FGA-CFDT, la CFTC et la CFE-CGC - SNEEMA.

2. Gestion prévisionnelle des emplois et compétences et Formation professionnelle

Cet accord signé le 7 avril 2015 s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC et intègre les évolutions liées à la réforme de la formation professionnelle. Il a pour objectif de développer, dans un cadre commun et harmonisé, une démarche visant à mieux anticiper l'évolution des métiers et des compétences dans l'institution, favoriser la construction des parcours professionnels et accompagner le développement des compétences par le déploiement de dispositifs de formation professionnelle continue et d'actions de formation qualifiantes.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, la CFE-CGC - SNEEMA et FO.

3. Prime de sujétion des infirmiers au travail

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a introduit, dans les services de santé au travail, des infirmier(e)s de santé au travail afin de participer au suivi de santé au travail individuel des salariés d'entreprise.

Leurs missions sont de deux ordres, la réalisation d'entretiens infirmiers et/ou d'examens complémentaires notamment entre deux visites médicales de médecine du travail, et des actions en milieu de travail, toujours par délégation d'un médecin du travail.

Un premier avenant avait été signé en 2013 (cotisation ordinale et assurance responsabilité civile individuelle) afin de prendre en compte les particularismes liés à cet emploi, à l'instar de ce qui est prévu dans la convention collective des praticiens.

Dans la même logique du particularisme lié à l'emploi, un avenant a été signé le 18 juin 2015 afin de permettre l'attribution d'une prime de sujétion égale à vingt points, (à l'instar de ce qui se pratique pour les médecins du travail) du fait qu'ils (elles) assurent les examens médicaux en dehors de centres fixes ou mobiles spécialement aménagés pendant au moins un cinquième de leur temps.

Cet avenant a été signé par la CFE-CGC - SNEEMA, la CGT, la CFTC-AGRI et FO.

4. Télétravail

Cet accord, signé le 13 octobre 2015 traduit la volonté des signataires de définir un cadre commun de mise en œuvre du télétravail au sein de l'institution, tout en rappelant que ce choix d'organisation reste du ressort de chaque employeur.

Les situations de télétravail visées par l'accord sont celles dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail à son domicile ou dans des espaces collectifs de travail situés en dehors des locaux de l'organisme.

Il fixe un certain nombre de règles pour la mise en place du télétravail.

Cet accord a été signé par la FGA-CFDT, la CFE-CGC – SNEEMA et la CFTC-AGRI.

5. Accompagnement de la mobilité géographique des praticiens

Dans la continuité de la démarche déjà initiée visant à harmoniser le statut des cadres dirigeants de l'Institution (médecins coordonnateurs régionaux, praticiens des échelons nationaux et agents de direction), un avenant a été signé le 1^{er} décembre 2015 afin d'améliorer le dispositif conventionnel de mobilité actuel.

Dans le cadre de cet avenant, la prise en charge des frais de double résidence (nuits d'hôtel ou location, avec une dégressivité des montants) est prolongée pour atteindre une durée maximum de douze mois au lieu des six mois actuels pour les seuls praticiens cadres dirigeants, dans une disposition conventionnelle spécifique.

Une majoration de 15 % est prévue pour la location ou l'hébergement en Île-de-France.

Cet allongement de la durée de prise en charge s'accompagne d'une réduction du montant de l'indemnité versée entre le dixième mois et le douzième mois afin d'intégrer le coût des charges sociales patronales dues à compter du dixième mois.

L'allongement de six mois de la durée de prise en charge permettra ainsi aux praticiens cadres dirigeants concernés d'améliorer la prise en charge de leurs frais de location ou d'hébergement liés au changement de résidence rendu nécessaire par leur mobilité géographique.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la SNEEMA- CFE-CGC et la CFTC.

6. Points d'expérience professionnelle des praticiens

Le dispositif conventionnel des praticiens révisé en 2008 avait intégré des règles concernant l'attribution de points d'expérience professionnelle à l'embauche pour rémunérer la pratique professionnelle antérieure et permettre ainsi d'offrir une rémunération attractive pour les candidats.

Au regard de la réalité des embauches, notamment pour les médecins du travail, il est constaté de plus en plus d'embauches de médecins dont l'expérience professionnelle antérieure est supérieure à quinze ans.

Les parties signataires se sont entendues sur le fait de mieux reconnaître l'expérience antérieure sans pour autant augmenter le maximum

des points d'expérience, s'inscrivant ainsi dans une plus grande attractivité de la MSA.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et la CFTC le 1^{er} décembre 2015.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Forte de ses onze branches professionnelles, représentant 2 700 entreprises et 165 000 salariés, la coopération agricole a mis en œuvre plusieurs chantiers de négociation en 2015.

1. Négociation portant sur l'ensemble des branches de la Coopération Agricole

- Accord pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire du 29 mai 2015.

Coop de France a été pleinement partie prenante aux discussions engagées au sein de la filière alimentaire au début de l'année 2015 concernant le Pacte de responsabilité. Ces discussions se sont inscrites dans la continuité des engagements pris en matière d'emploi dans le contrat de la filière alimentaire (juin 2013) et de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire (juillet 2013). Au terme d'un premier bilan réalisé au titre de l'année 2014, permettant de nourrir la réflexion des partenaires sociaux, un accord a été signé le 29 mai 2015.

Sur un plan quantitatif, plusieurs engagements en matière d'emplois ont été réévalués :

- réévaluation des perspectives en matière de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) : 100 000 recrutements au lieu de 90 000 ;
- réévaluation des perspectives de recrutement des jeunes de moins de 30 ans (50 % au lieu de 30 %) ;
- réévaluation des perspectives de recrutement des seniors de plus de 50 ans (5,5 % au lieu de 5 %) ;
- formation des jeunes en alternance : réévaluation des objectifs sur la période 2014-2017 (170 000 au lieu de 150 000).

Plusieurs autres dispositions qualitatives sont également prévues par l'accord : l'harmonisation des certifications qualifiantes et création de passerelles, des actions en matière d'attractivité, de fidélisation et de d'accompagnement des futurs salariés et futurs retraités, des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

En se portant signataire de l'accord du 29 mai 2015, Coop de France démontre que l'ensemble des entreprises coopératives agricoles entend apporter sa contribution au développement de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce malgré l'absence d'éligibilité des coopératives agricoles au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

- Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme relative à la formation professionnelle par la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la filière alimentaire ont engagé un travail d'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait l'objet d'un travail d'harmonisation en vue de leur dépôt au RNCP.

Par l'accord du 23 mai 2015, les partenaires sociaux ont reconnus ces CQP sur l'ensemble de la filière alimentaire, permettant ainsi de proposer aux entreprises et aux salariés des dispositifs de certification communs. Cette reconnaissance paritaire mutuelle contribue à la sécurisation des parcours professionnels et favorise la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et l'employabilité des salariés.

2. Négociation dans la branche Coopératives “Bétail et Viandes”

- Avenant n° 132 du 8 avril 2015 relatif à la formation professionnelle.

Cet avenant porte création d'une contribution conventionnelle mutualisée (0,08 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés) destinée à :

- favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises “Bétail et Viande” ;
 - développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
 - favoriser les actions de formations spécifiques à la branche,
 - accompagner tout projet ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.
- Avenant n° 2 du 27 mai 2015 modifiant l'accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire santé dans la coopération “Bétail et Viande”.

Cet avenant modifie le tableau des garanties du régime conventionnel de remboursement des frais de santé, afin de le mettre en conformité avec les dispositions du décret du 18 novembre 2014, plus particulièrement ses dispositions relatives au dispositif du contrat d'accès aux soins.

- Poursuite des travaux de révision de la convention collective des coopératives et SICA Bétail et Viande.

Suite à l'avenant n° 129 du 30 septembre 2014 portant révision “de forme” de la convention collective, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations “de fond” sur la convention collective en janvier 2015. Ces négociations se sont déroulées tout au long de l'année 2015 et sont poursuivies au premier trimestre de l'année 2016.

3. Négociation dans la branche Coopératives V Branches (Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux)

2015 a été l'année de l'aboutissement de plusieurs chantiers sociaux entamés en 2014, comme en témoigne la conclusion de deux accords.

- en ce qui concerne la revalorisation des revenus annuels garantis (RAG) sur 2015, la délégation employeurs et les partenaires sociaux ont pu parvenir à un accord. (avenant 123 du 2 avril 2015 portant revalorisation de la RAG au titre de 2015) ;
- s'agissant de la réécriture de la convention collective nationale (CCN) "V Branches", la seconde phase des travaux portait sur des éléments de négociation de fond de la convention collective. L'ensemble des travaux entamés en janvier 2014 a permis d'aboutir à l'avenant 124 du 5 novembre 2015 portant modification de la CCN "V Branches" ;
- concernant la formation professionnelle, la V Branches a débuté un travail de "modernisation" des CQP de la branche (CQP "Agent de Silo" et CQP "Responsable Magasin") afin de permettre leur inscription au RNCP ;
- enfin, 2015 a été marqué par l'engagement d'un nouveau chantier avec les partenaires sociaux concernant l'évolution du système de la rémunération annuelle garantie et qui se poursuit sur 2016.

4. Négociation dans d'autres branches de la coopération agricole

La branche des caves coopératives a engagé une réflexion paritaire sur le devenir du régime d'assurance complémentaire frais de santé en vue de l'échéance de la clause de désignation fixée à la fin de l'année 2016.

Les branches des coopératives de fruits et légumes frais et des conserveries coopératives ont signé un accord salarial et mènent une réflexion commune en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, en partenariat avec la MSA. Un accord salarial a également été signé au sein de la branche des coopératives de teillage de lin.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)

En 2015, l'agenda social de la branche a encore été riche, avec des thèmes de négociation majeurs pour les Caisses régionales et les salariés, dans un contexte de transformations importantes. Les accords conclus et les dispositifs mis en place par les Caisses régionales dans ce cadre permettent d'accompagner les nombreuses évolutions de la Banque et la professionnalisation de tous.

1. La rétribution globale

L'ambition dans ce dossier est de définir une nouvelle politique de rétribution globale répondant mieux aux attentes des salariés et aux enjeux des entreprises.

La négociation qui s'était poursuivie sur toute l'année 2014 a abouti à la conclusion de deux accords le 29 janvier 2015 au niveau de la branche.

L'un, signé par cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, SUD CAM) porte sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale.

Il prévoit de modifier les équilibres entre trois compartiments de rétribution (rémunération conventionnelle – définie par la convention collective de branche –, rémunération "extra-conventionnelle" – définie au niveau des Caisses régionales –, et intéressement), afin de donner plus de poids au salaire de base.

Dans le cadre de cet accord, toutes les entreprises doivent entrer dans un processus de renégociation de leurs dispositifs de rémunération extra-conventionnelle et d'intéressement qui sera échelonné dans le temps.

L'autre accord (signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC et FO) porte sur l'annexe 1 à la convention collective, relative au dispositif de classification et de rémunération ; il modifie certaines règles conventionnelles faisant vivre le système (garanties d'évolution de la rémunération, accroissement minimal de la rémunération en cas de promotion...).

Comme prévu dans le cadre de ce chantier Rétribution globale, un troisième dossier a été ouvert au niveau de la branche en 2015 sur le système

de retraite supplémentaire, dont bénéficient actuellement l'ensemble des salariés de la Branche.

Les discussions sur ce projet se sont poursuivies début 2016.

2. La négociation annuelle sur les rémunérations

Pour 2015, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu en début d'année, a donné lieu à une mesure unilatérale sur la réévaluation de la rémunération conventionnelle.

3. La formation professionnelle

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la négociation avait été engagée en 2014 pour examiner les impacts de cette loi sur les accords de branche : accord sur la formation professionnelle, mais aussi accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, qui comptait de longue date notamment des dispositions sur un entretien de carrière, dont la démarche est proche de celle du nouvel entretien professionnel tel que prévu par la loi, ou encore l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, comportant des dispositions sur l'accompagnement des longues absences, dans une logique de maintien des compétences.

La politique de la branche, au travers des nombreux accords conclus depuis des années, se situe dans le cadre des objectifs de la nouvelle loi, qui vise à *“faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises”*.

La négociation a abouti à la signature d'un accord, en date du 6 mai 2015 (conclu avec la CFDT, la CFTC-AGRI et FO).

Le Crédit Agricole y réaffirme sa volonté d'investir l'équivalent d'au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation (le taux moyen consacré à la formation par les Caisses régionales se situant autour de 6 % depuis de nombreuses années).

L'accord intègre les nouveaux dispositifs, en particulier l'entretien professionnel et le compte personnel de formation (CPF), pour lequel une liste de formations éligibles au niveau de la branche a été élaborée.

À cet effet, il a été convenu d'enrichir le rôle de la CPNEFP, étant donné ses missions dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle déjà définies par les accords de branche, notamment l'accord sur la concertation. La commission, devenue "Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle" exercera ainsi ses missions en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), dont l'accord sur la formation prévoit également l'évolution.

Les Caisses régionales ont dans ce cadre mené des négociations sur les modalités de gestion de la contribution consacrée au CPF, l'option de la gestion interne ayant été privilégiée au niveau de la branche.

Le cadre construit pour cette mise en œuvre correspond ainsi au souhait de continuer à sécuriser les parcours professionnels dans le cadre d'une GPEC.

4. La formation en alternance

Dans ce domaine, a été tout d'abord reconduit un accord relatif aux modalités d'application de la convention collective nationale aux apprentis (accord en date du 19 mai 2015 signé par cinq organisations : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD CAM), avec quelques adaptations aux évolutions législatives.

Concernant les contrats de professionnalisation et le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) du Crédit Agricole, a été également reconduit le 24 novembre 2015 un avenant à l'accord relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage (signé par cinq organisations syndicales : (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT).

5. Le dialogue social de branche

Les moyens du dialogue social de branche ont été examinés par les négociateurs suite à la réforme de la représentativité au niveau de la branche et aux résultats de la représentativité syndicale de la branche constatés par les pouvoirs publics en 2013, qui ont fixé la liste des organisations représentatives à ce niveau (six organisations sont représentatives au niveau de la branche : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, la CGT et SUD CAM).

Un accord a été conclu le 2 juillet 2015 avec quatre organisations (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, SUD CAM).

Cet accord comporte un préambule rappelant le modèle des relations professionnelles dans la branche, la concertation permanente et la démarche de dialogue social, qui a permis non seulement de couvrir l'ensemble des obligations de branche et l'adaptation constante de la convention collective et des accords de branche, mais aussi, au-delà, d'autres sujets, tels que l'organisation du dialogue social dans le cadre de certaines évolutions ou la concertation au niveau de la branche sur des sujets stratégiques.

L'accord, qui prend en compte les évolutions législatives résultant de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, récapitule et reprecise les modalités d'exercice du dialogue social au niveau de la branche ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales adaptés à la nouvelle définition de la représentativité (quota de jours de congés accordés aux organisations syndicales et désignation de permanents à l'échelon national).

Au-delà des instances existant déjà, qui ont un rôle d'échanges, de négociation et de suivi des accords, est ajoutée une formation d'interprétation à la commission paritaire nationale prévue par la convention collective, ayant pour objet de prévenir toute difficulté dans l'application de la convention collective et des accords de branche.

6. Le temps de travail

Les dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du temps de travail ont été reconduites pour deux ans (2016-2017) par un avenant du 28 octobre 2015 (conclu avec quatre organisations : CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC et FO).

7. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La négociation sur la reconduction de l'accord de branche du 3 juillet 2012 avait été ouverte au mois de septembre 2014, dans le cadre de sa négociation triennale et de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Un accord, conclu le 2 juin 2015 (signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC et FO), intègre les apports de la nouvelle loi et enrichit

les dispositions précédentes, notamment sur l'accompagnement professionnel des femmes.

Les engagements prioritaires portent sur trois domaines majeurs : le recrutement externe (avec notamment des actions de sensibilisation des acteurs du recrutement), le développement des compétences et la gestion des carrières, la rémunération (méthodologie d'élaboration d'un diagnostic et définition de mesures en cas d'écart constatés).

8. Les conditions de travail

Dans ce domaine, la négociation a porté sur la reconduction de deux accords :

- un premier accord portant notamment sur la gestion des actes d'incivilité ;
- un deuxième, sur l'organisation, la planification et le suivi du travail.

Ce dernier accord a mis en place l'Observatoire national paritaire des conditions de travail. L'accord conclu le 24 juillet 2015 (avec la CFDT, le SNECA-CFE-CGC et la CGT) reconduit ces dispositions, avec l'objectif d'amplifier le mouvement impulsé par l'Observatoire en Caisse régionale et de mettre en œuvre l'ensemble des engagements de fond des Caisses régionales lors des projets de transformation.

Sur le texte relatif aux incivilités, un projet d'accord a été discuté lors de la dernière réunion de négociation de l'année 2015. Il comporte des précisions sur les mesures de prévention et d'accompagnement des salariés suite à des actes d'incivilités. Il prévoit également qu'un suivi national de ces actes et des dispositifs de prévention mis en place est effectué chaque année afin d'appréhender les évolutions.

Le sujet a été poursuivi début 2016.

9. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de GPEC

Cet accord, dans le contexte d'évolution du secteur bancaire, des métiers et des technologies, porte sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, outil d'anticipation visant à concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi. Il se situe ainsi dans le prolongement des démarches d'accompagnement des

évolutions de l'emploi et des compétences existant depuis de nombreuses années dans les Caisses régionales.

Cet accord organise également le dialogue social entre les représentants du personnel et les directions des Caisses régionales sur la stratégie de l'entreprise.

La négociation a été ouverte au troisième trimestre 2015, et s'est poursuivie début 2016, dans le cadre des lois récentes, notamment la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

10. L'emploi des travailleurs handicapés

La négociation a porté sur la reconduction du deuxième accord sur l'emploi des travailleurs handicapés qui a couvert la période 2010-2015. L'objectif était de reconduire cet accord, avec quelques adaptations, en vue de poursuivre la politique active engagée en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés depuis la signature du premier accord de branche fin 2005, et de l'inscrire durablement au sein des Caisses régionales.

Un accord, en date du 17 décembre 2015, a été conclu avec cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, SUD CAM). Les objectifs, en matière de recrutement, sont d'embaucher sur la période de l'accord (2016-2018) 400 salariés handicapés, dont 200 au moins en CDI, les recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) étant principalement conclus dans le cadre de la formation en alternance.

L'Association Handicap et Emploi au Crédit Agricole (HECA), constituée en 2006 dans le cadre du premier accord de branche, va ainsi poursuivre son activité pour mener et coordonner les actions, portées par la cellule nationale et les cellules locales animées par un correspondant Handicap.

11. Autres thèmes abordés au niveau de la Branche

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les travaux se sont poursuivis, au niveau de la branche et avec les Caisses régionales, sur la question de la généralisation de la couverture santé.



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

La FNSEA est très attachée au dialogue social. C'est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs, qui sont majoritairement de très petites entreprises (TPE) et des salariés au plus près du terrain.

Chaque niveau de négociation a son importance, que ce soit le niveau national, régional ou départemental. Selon les accords, le niveau national donne une impulsion, un cadre ou constitue un socle identique dont vont bénéficier tous les salariés et entreprises agricoles, le niveau local, proche du terrain, adapte, complète ou met en place ses propres dispositions pour prendre en compte certaines particularités liées à son bassin d'emplois agricoles.

En 2015, ce sont plus de 350 réunions de négociations, locales et nationales, qui se sont tenues en agriculture. Il y a donc globalement un dialogue social actif en production agricole qui doit être conservé car c'est la volonté des partenaires sociaux.

Au niveau national, deux principaux sujets ont mobilisé la FNSEA en 2015.

1. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Depuis 2008, les salariés de la production agricole sont couverts par un régime de garanties complémentaires de prévoyance et de santé mis en place par l'accord national du 10 juin 2008 et complété par des accords locaux.

La modification du cadre juridique des garanties complémentaires santé et prévoyance, (fin des clauses de désignation, contrat responsable, paniers de soin minimum, clauses d'ancienneté, contribution employeur à 50 %) a imposé un toilettage juridique des accords en cours.

Mais, outre cette mise en conformité avec les nombreuses obligations légales, la FNSEA a souhaité donner une nouvelle dimension à la prévoyance et à la complémentaire santé en organisant une meilleure mutualisation au niveau national à travers un socle national de garanties obligatoires en santé et en prévoyance, tout en permettant à chacun de retrouver son niveau actuel de garanties par un système d'options nationales complémentaires et facultatives.

Le 15 septembre 2015, la FNSEA est parvenue à conclure, avec les cinq organisations syndicales de salariés, un nouvel avenant à l'accord national.

Les partenaires sociaux ont décidé de privilégier le modèle social agricole en choisissant un mono-référencement en faveur du groupe AGRICA à travers une offre agricole regroupant également le Crédit Agricole, Groupama et la Mutualité sociale agricole (MSA). Le Crédit Agricole et Groupama assurent la commercialisation et la diffusion de cette offre auprès des entreprises. La gestion des contrats est assurée principalement par la MSA.

Si cette offre a été mono-référencée, c'est que tout en permettant une mutualisation des garanties socles nationales au sein d'un seul assureur, elle simplifie leur pilotage paritaire et s'appuie sur une capacité de développement grâce à la mise en commun des réseaux de distribution de Groupama et du Crédit Agricole.

Les partenaires sociaux avaient également choisi, en transparence avec la MSA, les institutions de prévoyance référencées et le Gouvernement, de maintenir une clause d'ancienneté de trois mois pour des raisons techniques, compte tenu de l'impossibilité pour les organismes de protection sociale de gérer les salariés dits saisonniers.

Toutefois, le chèque santé mis en place par le Gouvernement, pour répondre à l'obligation de couvrir en complémentaire santé les contrats courts, ne peut pas être une solution dans les entreprises agricoles

2. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Le système est arrivé en bout de course. Il faut redonner un véritable pouvoir aux acteurs sociaux. Cependant, parallèlement à la mutation de ces acteurs (légitimité de la représentativité, professionnalisation de la fonction de représentation et organisation du financement du dialogue social), la FNSEA a conscience que la structuration du dialogue social est incontournable et passe notamment par une rationalisation du nombre de conventions collectives.

Ainsi, sans *a priori* mais avec une indispensable réduction du nombre de conventions collectives (aujourd'hui il y a près de 140 conventions collectives territoriales), la FNSEA veut construire un dialogue social adapté aux différentes problématiques agricoles en prenant en compte le niveau territorial et le niveau professionnel. C'est aussi une opportunité à saisir pour faire du "toiletage" parmi les dispositions obsolètes ou posant problèmes. Le critère dominant doit être la pertinence de l'existence de la convention collective et certainement pas les effectifs couverts par la convention collective ou son niveau territorial.

À cet effet, la FNSEA a modifié sa philosophie sur le dialogue social en prônant un resserrement des conventions collectives à la faveur d'un développement de services de proximité à l'attention des employeurs.

Cette mutation doit s'opérer en collaboration avec les autres organisations professionnelles agricoles (UNEP, FNEDT, FNCUMA, FNB, FPF et USRTL). C'est donc en accord avec ses partenaires de négociation que la FNSEA a déterminé une nouvelle approche du dialogue social en agriculture. Elle s'est positionnée en faveur de la mise en place d'un socle national qui pourra être complété par des déclinaisons territoriales avec un axe fort sur le niveau régional.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

DES VOIES OUVERTES POUR DÉCENTRALISER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le MEDEF a toujours défendu l'idée que la négociation collective doit être la voie privilégiée de création des normes, à tous les niveaux, et notamment au plus près de l'entreprise.

C'est dans cette logique qu'a été signée la Position commune du 16 juillet 2001 visant au renforcement de la négociation collective (qui a débouché sur la loi du 4 mai 2004 et sur la loi Larcher) et celle du 9 avril 2008 qui renforce la légitimité des acteurs (transposée dans la loi du 20 août 2008).

Le MEDEF a continué de soutenir l'idée qu'il fallait donner la possibilité de négocier au plus près des entreprises, seul moyen de prendre en compte leurs spécificités et leurs besoins, dans le respect d'un cadre légal fixant l'ordre public.

Les jalons posés en ce sens au cours de l'année 2015 vont dans la bonne direction.

Il s'agit d'une part de donner plus de sens à la négociation collective et au dialogue social en général, ce qu'a fait la loi Rebsamen et, d'autre part, de privilégier la décentralisation de la production de normes, qui a fait ses preuves dans d'autres pays, et qui est au centre des réflexions issues du rapport Combrexelle, remis en septembre 2015.

La loi du 17 août 2015 (loi Rebsamen)

Reprenant largement des propositions portées par les partenaires sociaux dans le dernier état des négociations sur la modernisation du

dialogue social, la loi a mis fin à l'éparpillement des consultations des IRP et des négociations, pour les regrouper en blocs cohérents.

Une large liberté de manœuvre est laissée aux acteurs de l'entreprise pour adapter, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités, ces blocs et leur temporalité.

La même liberté est offerte pour mettre en place des instances de représentation sur des périmètres pertinents pour l'entreprise.

Cette loi fait le pari que les employeurs et les représentants du personnel sauront voir l'avantage de la négociation collective, à la fois pour améliorer la compétitivité de l'entreprise et pour améliorer la situation des salariés, dans un objectif commun d'augmentation ou au moins de pérennisation de l'activité de l'entreprise.

On note cependant avec regret que les idées les plus ambitieuses du projet d'accord, et notamment la création d'une instance unique, n'aient pas été reprises. L'objectif d'efficience du dialogue social, au travers de sa simplification opérationnelle alliée à une montée en compétence des acteurs aurait pourtant été de nature à changer les mentalités des acteurs et à impulser une nouvelle dynamique de la négociation d'entreprise.

La loi a en revanche imposé la création des commissions paritaires interprofessionnelles chargées de représenter les salariés et employeurs des TPE. Si ces commissions se trouvaient bien dans le projet d'accord, elles s'inscrivaient dans un équilibre global qu'on ne retrouve pas dans la loi, qui a de plus durci les modalités de fonctionnement de ces commissions. Il est notamment prévu que tous les membres doivent être issus des TPE, ce qui risque de poser des problèmes d'organisation dans les entreprises concernées.

Les suites du rapport COMBREXELLE

Le rapport de Jean-Denis Combrexelle, remis au Premier ministre en septembre 2015, reprend très largement les propositions du MEDEF sur la place de la négociation collective par rapport à la loi et au contrat de travail.

Il propose ainsi de faire primer l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, dès lors que l'ordre public n'est pas en jeu.

Ce sont des champs très larges qui s'offrent aux acteurs de l'entreprise pour se doter des règles les plus adaptées à leur situation, et pour les faire évoluer, dans un objectif commun de développement de l'entreprise et donc de sécurisation pour ses salariés.

En 2016, dans une économie mondialisée, avec des entreprises confrontées à des problématiques économiques totalement différentes, on ne peut plus vouloir régir les relations sociales de manière uniforme : il faut faire du sur-mesure. Nous croyons profondément au MEDEF que la négociation dans l'entreprise est un levier de performance économique et sociale.

La négociation sociale est un des principaux facteurs de compétitivité des entreprises dans plusieurs pays européens. Dans ces pays, la loi joue un rôle d'encadrement, d'orientation, mais laisse une grande marge de manœuvre aux acteurs sociaux pour s'organiser au plus près des réalités du terrain.

Évidemment, cela suppose un changement de culture des acteurs, patronat comme syndicats. Sans changement de culture, l'évolution de la réglementation ne débouchera sur rien. Mais sans évolution de la réglementation, le changement de culture n'aura jamais lieu.

Il s'agit donc de mener résolument les deux combats de front.

La loi "Travail", en discussion au moment où nous rédigeons cette contribution, devait transposer les principes dégagés par le rapport Combrexelle.

Si la première version du projet de loi semblait apporter des éléments forts de simplification et de souplesse en matière de négociations, les discussions en commission des affaires sociales ont largement contribué à dégrader le texte et le pire reste à craindre des débats parlementaires.

Il faudra pourtant bien que la France se décide à rejoindre les rangs de ses voisins qui ont fait le choix des réformes courageuses et, le plus souvent, celui de la norme négociée.

Si ce mouvement de décentralisation de la norme venait à se concrétiser, il faudrait réinventer la place de la négociation nationale interprofessionnelle et de la négociation de branche.

Au niveau national interprofessionnel, conformément à la loi Larcher, les partenaires sociaux entendent bien continuer de peser et d'influer les réformes dont notre pays a besoin pour restaurer sa compétitivité et retrouver sa place dans l'économie mondiale. Ils seront présents pour fixer les grandes orientations, sans étouffer la vitalité conventionnelle aux niveaux inférieurs.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Au niveau des branches, le mouvement de restructuration initié par le Gouvernement a été repris par les partenaires sociaux, qui entendent bien mener à terme cette rénovation nécessaire.

C'est ainsi qu'une page historique du dialogue social en France a été écrite le 28 janvier 2016 car pour la première fois les organisations professionnelles se sont réunies pour signer une lettre paritaire sur la restructuration des "branches".

Cette lettre paritaire témoigne ainsi une volonté forte des partenaires sociaux de traiter eux-mêmes la question de l'avenir des branches et de répondre ainsi aux attentes des entreprises de toutes tailles (grandes entreprises/TPE-PME).

Signée par sept partenaires sociaux (quatre syndicats : CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO et les trois organisations professionnelles : CGPME, MEDEF et UPA) le 28 janvier 2016, elle permet aux partenaires sociaux de partager une définition conjointe de la notion de "branche professionnelle" et de réaffirmer leur volonté de poursuivre dans le cadre de cette démarche de restructuration, un quadruple objectif :

- la recherche d'un dialogue social constructif et d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés ;
- la sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, qui doivent pouvoir continuer à être couverts simplement par les normes conventionnelles qui leurs sont applicables et pour cela les identifier simplement ;
- une couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- une contribution à la régulation des conditions de concurrence.

Les partenaires sociaux considèrent toutefois que, dans ce cadre, les critères chiffrés de réduction du nombre de branches ne peuvent à eux seuls s'imposer. Ils restent à ce jour dans l'attente d'une transposition des principes de restructuration qu'ils ont arrêtés conjointement dans le projet de loi "Travail" en cours d'examen au Parlement.

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Dans ce contexte, la **réforme de la représentativité patronale**, qui doit donner une légitimité accrue aux organisations professionnelles signataires, à l'instar de celle donnée aux organisations syndicales par la loi de 2008, ne doit pas aboutir à affaiblir artificiellement le poids d'organisations professionnelles par ailleurs reconnues comme majoritairement représentatives.

À cet égard, les critères retenus par la loi de 2014 n'étaient manifestement pas les bons puisqu'ils ignorent le poids respectif des entreprises adhérentes pour n'en retenir que le nombre.

Or, dès lors que l'objectif premier de la mesure de représentativité est la signature d'accords collectifs, il est totalement illogique de ne pas tenir compte du nombre de salariés représenté par chaque organisation.

C'était d'ailleurs le sens de la position commune du 19 juin 2013 signée par le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

Cette évidence a abouti à ce que la loi du 17 août 2015 invite les organisations patronales à rediscuter du critère de l'audience. C'est ce qu'ont fait dans un premier temps le MEDEF et la CGPME, qui sont parvenus à un accord, prévoyant une pondération du nombre d'entreprises par le nombre de salariés (20/80), qui a été repris fidèlement dans la version initiale du projet de loi "Travail".

Un amendement ayant fait tomber cet article, un nouvel accord a, cette fois, été trouvé entre les trois organisations patronales, repris dans le projet de texte soumis au vote de l'assemblée nationale en première lecture :

- la représentativité est acquise pour les organisations représentant 8 % des entreprises adhérentes ou des 8 % des salariés des entreprises adhérentes ;

- l'exercice du droit d'opposition reste réservé aux organisations représentant au moins 50 % du nombre de salariés des entreprises adhérentes ;
- les crédits du fonds de financement du paritarisme sont répartis en pondérant à 50/50 le nombre d'entreprises adhérentes et contributrices (employant au moins un salarié) et le nombre de salariés ;
- à défaut de disposition spécifique dans les statuts, la règle de répartition des voix fixée pour l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) a vocation à servir de référence dans d'autres instances paritaires : en fonction de la mesure de l'audience en prenant en compte une pondération (70 % salariés / 30 % entreprises).

La loi est toujours en cours de discussion au moment où nous écrivons, et nous espérons que cette fois, l'accord trouvé sera respecté.

LA NÉGOCIATION CHÔMAGE

Si elle n'a pas donné lieu à une renégociation de la convention d'assurance-chômage à proprement parler, l'année 2015 a néanmoins connu des épisodes importants en termes de dialogue social et de négociation paritaire dans le champ du régime d'assurance-chômage :

- **la mise en œuvre du droit d'option dans le cadre des droits rechargeables par l'avenant du 25 mars 2015 à la convention d'assurance-chômage :**
 - les organisations interprofessionnelles signataires (MEDEF, CGPME et UPA d'une part, CFTD, CFTC et CGT-FO d'autre part) ont su tenir compte des difficultés rencontrées par certains allocataires (pour près de 120 000 bénéficiaires, la reprise de versement des droits non épuisés conduisaient à ouvrir des droits sensiblement inférieur à ceux correspondant au salaire immédiatement perdu) et ont décidé d'adapter la réglementation en mettant en place un "droit d'option" qui permet, sous certaines conditions, de demander directement le versement du nouveau droit (le reliquat non utilisé est alors perdu) ;
 - pour financer ce droit d'option, plusieurs mesures ont été adoptées : suppression de l'aide différentielle au reclassement (devenue redondante avec les nouvelles règles de cumul allocation/revenu), abaissement du taux de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) de 50 à 45 % des droits versés sous forme de capital en cas

- de création d'entreprise, automatisation de la vérification du caractère involontaire du chômage quelle que soit la durée de l'emploi perdu ;
- **la mise en conformité de la convention d'assurance-chômage avec la loi, par avenant du 18 décembre 2015 à la suite de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015 :**
 - par cet avenant, les partenaires sociaux signataires (MEDEF, CGPME et UPA d'une part, CFDT, CFTC et CGT-FO d'autre part) ont décidé d'exclure les indemnités prud'homales de l'assiette de calcul du différé spécifique d'indemnisation. Il s'agissait de répondre à l'argumentation du Conseil d'État selon laquelle la prise en compte de l'intégralité des indemnités allouées par le juge prud'homal en cas licenciement sans cause réelle ni sérieuse pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou issus d'une entreprise de moins de 11 salariés constituait une rupture d'égalité entre citoyens ;
 - les organisations signataires ont également supprimé de la convention deux autres dispositions annulées par le Conseil d'État – non pas en raisons du fond mais parce qu'il a considéré que les partenaires sociaux n'étaient pas compétents pour adopter de telles mesures (il s'agissait des modalités de recouvrement des sommes indument perçues par retenue automatique sur les allocations versées et des dispositions relatives au traitement des périodes d'activité non déclarées). Les mêmes organisations signataires ont demandé à l'État dans une lettre paritaire la transcription de ces dispositions dans la loi ;
 - **l'adoption de nouvelles règles pour l'assurance-chômage à Mayotte (relevé de conclusions du 18 décembre 2015) :** avec ces mesures visant à augmenter le nombre de bénéficiaires tout en réaffirmant le principe d'incitation au retour à l'emploi, il s'agit d'acter une convergence à un horizon de dix ans entre les règles du régime de droit commun et celles du régime mahorais, tout en tenant compte des spécificités du marché du travail local ;
 - **les travaux du groupe paritaire politique relatif à l'assurance-chômage, auquel ont participé l'ensemble des organisations gestionnaires du régime, et dont le rôle a été, tout au long de l'année 2015, de préparer la négociation de la future convention 2016 :** ces réunions ont notamment permis d'aborder des sujets comme le benchmark international sur les dispositifs d'indemnisation du chômage, les trajectoires des allocataires, la récurrence au chômage, les

phénomènes de réembauches, et également d'auditionner le directeur général de Pôle emploi.

En outre, l'année 2015 a vu la signature de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, sur la base de dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014.

LE BILAN DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS DES 11 JANVIER 2008 ET 2013

Conformément à leur agenda social pour 2014-2015, les partenaires sociaux se sont rencontrés au cours du premier semestre 2015 afin de réaliser une évaluation des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 et 2013.

Pour la première fois de leur histoire, ils ont décidé de se mettre autour de la table afin d'évaluer les dispositifs qu'ils ont eux-mêmes mis en place et d'en tirer les conséquences.

Ces différentes réunions ont donné lieu à l'acceptation par l'ensemble des partenaires sociaux de trois comptes rendus de réunions appelant à solliciter différents organismes publics et/ou privés pour les aider à mener à bien leur évaluation.

Cinq thématiques ont fait l'objet de fiches d'évaluation spécifiques :

- l'activité partielle, fiche signée par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT-FO ainsi que le MEDEF, la CGPME et l'UPA ;
- les accords de maintien dans l'emploi, fiche signée par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ainsi que le MEDEF, la CGPME et l'UPA ;
- les licenciements collectifs, fiche signée par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ainsi que le MEDEF, la CGPME et l'UPA ;
- la rupture conventionnelle, fiche signée par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT-FO ainsi que le MEDEF, la CGPME et l'UPA ;
- et le temps partiel, fiche signée par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ainsi que le MEDEF, la CGPME et l'UPA ;

Enfin, les thèmes de la complémentaire santé et de la mobilité ont nécessité la constitution de cahier des charges paritaires en vue des futures demandes à adresser aux organismes.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES DU 30 OCTOBRE 2015

À l'issue de près six mois de travaux préparatoires dans le cadre de groupe de travail courant 2014 et de dix mois de négociations en 2015, les partenaires sociaux sont parvenus à la signature d'un accord le 30 octobre 2015 qui vise à garantir la pérennité des régimes de retraites complémentaires de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO). Il était impératif de restaurer la confiance des jeunes générations indispensable à la solidarité intergénérationnelle qui fonde notre système de retraite par répartition.

Cet accord est le fruit d'un véritable travail collectif. Il comporte des mesures volontaristes de court et moyen terme permettant de faire face aux difficultés financières rencontrées par les régimes AGIRC et ARRCO malgré les mesures prises en 2011 et 2013. Elles étaient d'autant plus nécessaires qu'en vertu d'une règle statutaire les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ont l'interdiction de recourir à l'emprunt pour faire face à leurs engagements de retraite.

Dans le cadre d'une approche pragmatique, le choix a été fait d'agir simultanément sur les principaux leviers disponibles, à savoir, le niveau des pensions, le niveau des cotisations et les conditions de départ à la retraite. Des efforts sont donc demandés à l'ensemble des parties prenantes de la retraite complémentaire, salariés, retraités et entreprises. Les institutions de retraite complémentaire sont aussi mises à contribution puisqu'elles devront diminuer leurs dépenses de gestion de l'ordre de 300 millions d'euros sur la période 2019-2022 qui s'ajoutent aux 300 millions d'euros qui seront réalisés d'ici fin 2018.

Après cinq ans de déficit, les comptes des régimes devraient progressivement revenir à l'équilibre financier. En 2020, une économie de 6,1 milliards est attendue pour combler un déficit prévisionnel de 8,4 milliards d'euros. Les deux milliards restants seront puisés dans les réserves que les partenaires sociaux ont su constituer les années d'excédents par anticipation du problème démographique. Désormais, les régimes disposent de réserves suffisantes jusqu'en 2035.

L'avenir s'envisage donc de manière plus sereine. Les régimes qui sont maintenant en mesure de respecter leurs engagements pris ont la capacité de répondre aux inquiétudes et aux attentes légitimes des salariés, des retraités et des entreprises. Rappelons, qu'en l'absence de mesures nouvelles, les réserves de l'AGIRC auraient été épuisées dès 2018, ce qui se serait traduit par une baisse immédiate et viagère des pensions des cadres de l'ordre de 11 % à compter de cette date.

Au-delà des mesures paramétriques de court terme (moindre revalorisation des pensions, baisse du taux de rendement lié à une augmentation du prix d'achat du point et une baisse de la valeur point, etc.) deux mesures applicables en 2019 sont essentielles pour la pérennité des retraites complémentaires :

- d'une part, la mise en place d'un régime unifié faisant l'objet d'un pilotage stratégique et tactique suffisamment souple pour permettre un ajustement des paramètres du futur régime en fonction des évolutions économiques et démographiques ;
- d'autre part, des mesures d'incitation à rester dans l'emploi pour tous ceux qui en ont le souhait et la possibilité.

Le recul de l'âge de départ à la retraite est inéluctable compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie à la retraite, aujourd'hui de 26 ans. C'est la raison pour laquelle pour la première fois dans l'histoire des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les partenaires sociaux signataires ont souhaité s'emparer du levier de l'âge. Cette initiative inédite présente l'avantage de préserver le pouvoir d'achat des retraités par l'introduction d'une clause empêchant une baisse nominale des pensions de retraite et de maîtriser le niveau des cotisations dont la hausse aurait pu nuire à la compétitivité de notre pays et donc à l'emploi.

Un dispositif incitatif mis en place consiste en l'application de coefficients de solidarité de 10 % temporairement, pendant trois ans, pour les personnes qui liquident leur pension de retraite moins d'un an après la date à laquelle elles ont rempli les conditions d'obtention du taux plein. Ces coefficients ne s'appliquent pas aux personnes qui auront fait le choix de décaler leur date de départ en retraite d'au minimum une année calendaire. Des coefficients majorants s'appliquent aux personnes qui auront fait le choix de décaler leur départ de deux ans et plus. Dans ce cas, la

pension de retraite est majorée pendant un an de 10 %, 20 % ou 30 % selon que le décalage est de deux, trois ou quatre ans.

Ces coefficients ont vocation à faire partie des paramètres pilotés dans le cadre du régime unifié. Les partenaires sociaux gestionnaires de la retraite complémentaire auront donc ces prochaines années à évaluer les impacts des coefficients de solidarité et des coefficients majorants pour ensuite décider d'éventuels ajustements en fonction de la situation démographique et économique du régime de retraite complémentaire.

Enfin, une nouvelle page de l'histoire des régimes de retraite complémentaire s'ouvrira avec la mise en place au 1^{er} janvier 2019 du nouveau régime unifié issu de la fusion de l'AGIRC et l'ARRCO. Ce rapprochement se concrétisera par la signature d'un accord au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Afin de préparer au mieux cette échéance, les partenaires sociaux se retrouvent tous les mois depuis le début de l'année 2016 dans le cadre d'un nouveau groupe de travail dédié. Ces réunions ont d'ores et déjà permis aux commissions paritaires AGIRC et ARRCO de prendre des décisions en avance de phase.

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

Comme chaque année, le dialogue social dans les professions libérales, tant au niveau multiprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles, a été particulièrement dynamique. Comme l'an passé, les négociations ont été impactées par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Ainsi, parmi les principaux thèmes de négociation, nous retrouvons l'instauration d'un régime frais de santé et la formation professionnelle.

Le dialogue social mené par l'UNAPL avec les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel permet de donner des outils aux branches professionnelles afin que celles-ci adaptent les mesures à leurs spécificités. Les entreprises libérales étant très majoritairement composées de très petites entreprises (TPE), les négociations menées au niveau des branches professionnelles sont essentielles et s'articulent parfaitement avec celles menées au niveau de l'UNAPL.

L'UNAPL, en tant qu'organisation représentative des professions libérales, a un rôle éminent à jouer pour le développement du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les précédents accords qu'elle a signés sur l'épargne salariale, la qualité de l'emploi, le chômage partiel et la formation professionnelle dans les professions libérales ont montré la détermination de notre organisation à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale.

I. LES ACCORDS SIGNÉS PAR L'UNAPL

Accord-cadre multiprofessionnel destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales du 25 juin 2015

La loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée le 6 mars 2014 au *Journal officiel* de la République Française (JORF).

Cette loi a instauré de nouveaux dispositifs. Par exemple, le compte personnel de formation (CPF), qui suivra chaque personne tout au long de sa vie professionnelle. De même, depuis le 7 mars 2014, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent organiser des entretiens professionnels destinés aux salariés.

Ainsi, l'UNAPL et quatre syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) ont signé un accord-cadre destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales.

Par ce nouvel accord sur la formation professionnelle, les parties entendent notamment promouvoir les dispositifs de l'alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation mais aussi les nouveaux dispositifs introduits par la loi du 5 mars 2014.

L'avis relatif à l'extension de cet accord a été publié au *Journal officiel* du 22 septembre 2015.

Négociation d'un avenant à l'accord interprofessionnel portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) des professions libérales

Le 27 novembre 2002 a été conclu un accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des professions libérales (ES-PL). Cet accord a, par la suite, été modifié par voie d'avenants respectivement conclus le 18 septembre 2003, le 27 septembre 2004, le 16 juillet 2007 et le 6 juin 2012.

Ces avenants ont visé soit à adapter l'accord initial aux évolutions législatives intervenues depuis 2002, soit à y apporter des améliorations.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques contient un certain nombre de dispositions concernant l'épargne salariale qui ont obligé à procéder à une nouvelle actualisation de cet accord.

Deux réunions de négociation ont eu lieu à la fin de l'année 2015. L'avenant n° 5 à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des professions libérales du 22 février 2016, **a été signé par trois organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC).**

Négociation d'un d'accord multiprofessionnel portant instauration d'une garantie de remboursement complémentaire des frais de soins de santé au bénéfice des salariés des professions libérales

Dans le courant de l'année 2013, l'UNAPL avait lancé des négociations, et ce en vue d'aboutir à la signature d'un accord-cadre multiprofessionnel sur la complémentaire santé.

Cependant, celles-ci ont été suspendues en raison, d'une part, de l'incertitude juridique causée par l'interdiction des clauses de désignation et, d'autre part, du retard pris dans la publication de certains décrets.

La plupart des incertitudes ayant été levées, les négociations ont repris le 24 septembre 2015. Dans l'idéal, le dispositif construit devra être opérationnel au 1^{er} janvier 2017.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le secteur de la santé

Cabinets médicaux

Avenants signés :

- avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance. Il y est prévu une mise en place du mécanisme de portabilité de la garantie prévoyance et une modification en conséquence des taux de cotisations. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 18 décembre 2015 ;
- avenant n° 67 du 21 mai 2015 relatif à la formation professionnelle. Ce dernier intègre les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation (CPF). Il a été étendu par arrêté du 23 février 2016, publié au *Journal officiel* du 26 février 2016.

Travaux de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) en 2015 :

- mise en place d'une formation certifiante pour les assistant(es) médico-techniques ;
- mise à jour des formations prioritaires et non prioritaires de branche ;
- élaboration des listes éligibles au compte personnel de formation (CPF) avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) PL-ACTALIANS.

Divers :

- la commission de validation des accords s'est réunie à quatre reprises en 2015, pour étudier treize demandes de validation d'accords ;
- un audit du régime de prévoyance a été effectué en 2015.

Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

Accord signé :

- accord prévoyant l'augmentation des minima conventionnels du 29 novembre 2015.

Principaux thèmes de négociation en 2015 :

- classification ;
- complémentaire santé ;
- mise en place d'une couverture intergénérationnelle ;
- formation professionnelle.

Cabinets dentaires

Accords et avenants signés :

- accord du 16 janvier 2015 relatif aux salaires et à l'harmonisation de la grille salariale. Il a été étendu par arrêté du 2 juillet 2015, publié au *Journal officiel* du 14 juillet 2015 ;
- accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 17 décembre 2015 ;
- accord du 21 mai 2015 relatif à la grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux. Il a été étendu par arrêté du 13 octobre 2015, publié au *Journal officiel* du 20 octobre 2015 ;
- avenant n° 1 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire, conclu le 21 mai 2015. Il a été étendu par arrêté du 18 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 décembre 2015 ;
- avenant n° 2, du 22 octobre 2015, à l'accord du 13 mars 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Négociations :

Des négociations ont été entamées à la fin de l'année 2015 visant à modifier les dispositions de l'article 6.1. du titre VI de la convention collective relatif à la durée du travail, avec, pour objet, le travail des salariés dans le cadre du décret 2015-75 du 27 janvier 2015 relatif à la permanence de soins des chirurgiens- dentistes.

Pharmacies

Accords et avenants signés :

- accord du 29 janvier 2015 relatif aux frais d'équipements et à l'indemnité forfaitaire annuelle. Il a été étendu par arrêté du 13 octobre 2015, publié au *Journal officiel* du 21 octobre 2015 ;

- avenant du 24 septembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de soins de santé du personnel cadre ;
- avenant du 24 septembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de soins de santé du personnel non-cadre ;
- avenant du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de soins de santé du personnel cadre ;
- avenant du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de soins de santé du personnel non-cadre.

Négociations :

- rémunération des apprentis et classification des préparateurs en pharmacie. Un accord a été conclu le 7 mars 2016 ;
- formation professionnelle Un accord a été conclu le 7 mars 2016 ;
- revalorisation des salaires. Un accord a été conclu le 7 mars 2016.

Vétérinaires - Cabinets et cliniques

Accords et avenants signés :

- accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire. Il a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2015 ;
- avenant n° 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point conventionnel. Ce texte a été étendu par arrêté du 23 février 2016, publié au *Journal officiel* du 2 mars 2016 ;
- Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV "prévoyance".

Vétérinaires - Praticiens salariés

Accords et avenants signés :

- accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, étendu par arrêté du 21 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2015 ;
- avenant n° 42 relatif à la valeur du point conventionnel (salaires) conclu le 10 novembre 2015. Ce texte a été étendu par arrêté du 23 février 2016, publié au *Journal officiel* du 2 mars 2016 ;
- avenant n° 40 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV "prévoyance" ;
- avenant n° 41 du 10 novembre 2015 relatif à l'article 30 "astreinte".

Dans le secteur du droit

Commissaires-priseurs

Accords et avenants signés :

- accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé. Il a été étendu par arrêté du 7 avril 2016, publié au *Journal officiel* du 15 avril 2016 ;
- avenant du 2 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle. Il a été étendu par arrêté du 23 février 2016, publié au *Journal officiel* du 12 mars 2016.

Études d'huissiers de justice

Accords et avenants signés :

- avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015 publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2015 ;
- avenant n° 49 du 29 avril 2015 remplaçant l'avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle ;
- avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif au régime de prévoyance. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2015 ;
- avenant n° 50 du 25 juin 2015. Ce dernier annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle. Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;
- avenant n° 51 du 24 septembre 2015 traitant de la convention de forfait en jours ;
- avenant n° 52 du 24 septembre 2015 portant modifications du chapitre XI "commissions paritaires".

Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires

Accords et avenants signés :

- avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2015 ;

- accord du 26 février 2015 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé. Cet accord a également été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 23 décembre 2015.

Personnel des cabinets d'avocats

Avenant signé :

- avenant n° 115 du 18 décembre 2015 à la convention collective nationale du 20 février 1979. Il s'agit d'un avenant catégoriel sur le travail à temps partiel des salariés relevant des régimes complémentaires de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

Personnel des greffiers des tribunaux de commerce

Accords et avenants signés :

- avenant n° 82 du 11 mars 2015 portant révision de l'article 27 de la convention collective ;
- avenant n° 83 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant du 30 septembre 2015 relatif à la convention de forfait jours ;
- avenant n° 1 du 17 novembre 2015 à l'accord du 12 décembre 2014 relatif au régime complémentaire santé ;
- avenant n° 84 du 17 novembre 2015 relatif à la création d'un article sur la prime annuelle de treizième mois.

Dans le secteur des techniques et cadre de vie

Agences générales d'assurance

Accords et avenants signés :

- accord portant création d'un régime de frais de santé obligatoire du 24 juin 2015. Cet accord a été étendu par arrêté du 23 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 29 décembre 2015 ;
- accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cet accord a été étendu par arrêté du 7 avril 2016, publié au *Journal officiel* du 16 avril 2016 ;
- avenant n° 16 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 modifiant les salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 du 10 décembre 2015.

Cabinets d'expertise-comptable et de commissaires aux comptes

Accords et avenants signés :

- avenant n° 24 bis du 18 février 2015 relatif au forfait jours ;
- avenant n° 38 du 6 mars 2015 relatif aux salaires au 1^{er} avril 2015. Il a été étendu par arrêté du 18 juin 2015, publié au *Journal officiel* du 30 juin 2015 ;
- accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle. Il a été étendu par arrêté du 27 février 2016, publié au *Journal officiel* du 28 février 2016.

Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers

Accords et avenants signés :

- accord de révision des articles 3.1.2 et 10.4 visant les périodes d'essai du 29 octobre 2015 ;
- avenant n° 5 du 29 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- accord sur la prévoyance du 3 décembre 2015 ;
- accord sur les salaires dans la branche du 3 décembre 2015.

Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs

Accords et avenants signés :

- avenant n° 76 du 21 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015, étendu par arrêté du 2 juillet 2015, publié au *Journal officiel* du 24 juillet 2015 ;
- avenant n° 16 du 9 septembre 2015 instituant le régime national de complémentaire santé. Ce texte a été étendu par arrêté du 18 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 décembre 2015 ;
- convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs du 16 décembre 2015.

Entreprises d'architecture

Accords et avenants signés :

- accord du 12 mars 2015 relatif à la formation professionnelle. Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;
- avenant du 10 septembre 2015 relatif à l'ouverture du champ d'application de la convention collective des entreprises d'architecture. L'union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFSA), organisation adhérente à l'UNAPL, n'a pas été signataire de cet accord, cette dernière estimant que l'ouverture prévue risque de fragiliser la profession d'architecte ;
- avenant du 17 septembre 2015 relatif à la nouvelle grille de classification ;
- accord du 17 septembre 2015 portant création d'un fonds d'action sociale dans la branche des entreprises d'architecture ;
- avenant complémentaire santé du 17 septembre 2015 relatif au nouveau tableau de garanties ;
- 26 accords régionaux relatifs à la valeur du point ont également été signés. L'UNSFSA n'a pas été signataire de tous ces accords.

Établissement d'enseignement privé hors contrat

Accords et avenants signés :

- avenant n° 28 du 24 mars 2015 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du CPF. Il a été étendu par arrêté du 13 octobre 2015, publié au *Journal officiel* du 20 octobre 2015 ;
- accord du 25 juin 2015 relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi (OMEPP). Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;
- accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé. Il a été étendu par arrêté du 11 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 17 décembre 2015 ;
- accord du 3 novembre 2015 relatif à la mise en œuvre du contrat de génération ;
- avenant n° 29 du 24 novembre 2015 modifiant la dénomination de la convention collective : enseignement privé indépendant (EPI) ;

- avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À noter également que la commission paritaire nationale d'interprétation a rendu 14 avis dans le courant de l'année 2015.

Experts automobile

Accords et avenants signés :

- avenant n° 46 du 22 janvier 2015 modifiant l'article 12.3 relatif à la définition du cadre. Il a été étendu par arrêté du 21 juillet 2015, publié au *Journal officiel* du 29 juillet 2015 ;
- avenant n° 53 du 22 janvier 2015 relatif aux absences pour événements familiaux. Il a également été étendu par arrêté du 21 juillet 2015, publié au *Journal officiel* du 29 juillet 2015 ;
- avenant n° 52 du 5 mars 2015 relatif au travail à temps partiel. Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 3 décembre 2015 ;
- avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime de remboursement de frais de santé. Il a été étendu par arrêté du 7 avril 2016, publié au *Journal officiel* du 16 avril 2016.

Ingénieurs conseils

Accords et avenants signés :

- avenant du 20 janvier 2015 portant sur la commission paritaire nationale de l'emploi de l'ingénierie des services informatiques et du conseil ;
- avenant du 17 mars 2015 portant modification de l'accord du 13 mars 2012 sur l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA/FAFIEC. Il a été étendu par arrêté du 2 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 15 novembre 2015 ;
- accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015. Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;
- accord national du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP). Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;

- avenant du 25 juin 2015, portant sur la commission paritaire nationale de l'emploi de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil ;
- avenant du 25 juin 2015 sur l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA/FAFIEC des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils. Il a été étendu par arrêté du 20 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2015 ;
- accord national du 7 octobre 2015 relatif à la mise en place d'une couverture collective de branche à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Il a été étendu par arrêté du 21 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 24 décembre 2015.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

I. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1.1. Retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

Au terme de sept séances de négociations, les organisations patronales (UPA, MEDEF et CGPME) et trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) ont adopté le 30 octobre 2015 un accord qui permet aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO¹⁾ de réaliser six milliards d'économies d'ici 2020.

C'est donc une réforme susceptible de préserver à court et moyen termes la viabilité de la retraite complémentaire. En effet, si rien n'avait été fait dès 2018, l'AGIRC aurait épuisé la totalité de ses réserves, et les pensions AGIRC auraient dû être diminuées de 11 % dès cette échéance.

Les partenaires sociaux ont choisi d'agir sur tous les leviers disponibles : niveau des pensions, niveau des cotisations et conditions de départ à la retraite. Avec cet accord, ils se sont donnés les moyens d'assurer la pérennité des régimes AGIRC et ARRCO et ont réaffirmé leur volonté de piloter et gérer la retraite complémentaire

Le Premier ministre a *“salué l'esprit de responsabilité des organisations syndicales et patronales qui ont eu le courage de s'engager sur un accord à la hauteur des enjeux : assurer l'avenir des retraites complémentaires de tous les salariés, par des mesures adaptées et justes”*.

¹⁾ Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO).

La trame de l'accord s'articule autour de mesures qui seront mises en œuvre dès 2016 (I) et d'autres applicables à partir de 2019, au moment de la mise en place du régime unique (II).

I.1.1. Premier temps - mesures applicables à partir de 2016

- moindre revalorisation des pensions pendant trois ans (inflation -1 point, avec une clause "*plancher*") ;
- décalage de la date de revalorisation des pensions de manière pérenne (au 1^{er} novembre) ;
- augmentation du coût d'achat du point pendant trois ans dans l'objectif d'un rendement brut effectif de l'ordre de 6 % (revalorisation en fonction de l'évolution annuelle prévisionnelle du salaire moyen) ;
- renouvellement de la contribution exceptionnelle temporaire (CET) pendant trois ans au taux de 0,35 % ;
- renouvellement du taux d'appel des cotisations pendant trois ans au taux de 125 % ;
- extension de la cotisation AGFF à la tranche C ;
- mise en œuvre de l'information des institutions de retraite complémentaire par l'union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) en cas de redressement d'assiette ;
- ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour définir les grandes lignes de la notion d'encadrement. Ensuite, invitation des branches professionnelles à préciser par accord la définition de l'encadrement. Les branches pourront à cette occasion moderniser le dispositif de prévoyance prévu par l'article 7 de la convention du 14 mars 1947. À défaut d'accord au niveau interprofessionnel ou au niveau de la branche, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 bis de la convention précitée sous le contrôle d'une commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) et devront appliquer les dispositions de l'article 7 de la convention du 14 mars 1947 ;
- dans la prochaine négociation relative au régime d'assurance-chômage, les parties signataires s'engagent à rechercher la mise en place d'un mécanisme de contribution au régime l'AGIRC-ARRCO, basé sur les transactions suite à rupture de contrats de travail, dont le taux et l'âge des salariés concernés seront fixés dans l'accord.

I.1.2. Second temps - mesures applicables à partir de 2019, au moment de la mise en place du régime unique

- création d'un régime unifié issu de la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO ;
- pilotage de ce régime à deux niveaux, stratégique par les partenaires sociaux et tactique par les conseils d'administration. Ce pilotage est fondé sur le niveau des réserves ;
- maintien du dispositif d'abattements viagers pour les participants qui liquident leur retraite avant 67 ans sans avoir droit au taux plein dans le régime de base ;
- création d'un coefficient de solidarité applicable à tous les nouveaux retraités remplissant les conditions du taux plein au régime de base pendant les trois premières années de la retraite et au maximum jusqu'à 67 ans (10 % chaque année pendant trois ans, le mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu dès l'année 2021 en fonction de l'évolution des comportements) :
 - application au 1^{er} janvier 2019 pour la génération 1957 ;
 - exonération du coefficient minorant pour les nouveaux retraités exonérés de CSG (application d'un coefficient de 5 % pendant trois ans maximum pour les retraités soumis au taux réduit de contribution sociale généralisée [CSG]) et les nouveaux retraités qui justifient avoir prolongé leur activité professionnelle pendant quatre trimestres au-delà de la date à laquelle ils avaient rempli les conditions d'obtention du taux plein au régime de base.
- création d'un coefficient majorant pendant un an pour les participants qui justifient d'avoir prolongé leur activité pendant huit trimestres au-delà de la date à laquelle les conditions du taux plein sont remplies dans le régime de base (10 %), ou douze trimestres (20 %), ou seize trimestres (30 %) ;
- fusion des T2 ARRCO (entre une et trois fois le plafond de la Sécurité sociale) et TB AGIRC (entre une et quatre fois le plafond de la Sécurité sociale) pour passer à une répartition des cotisations uniforme à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge des salariés ;
- augmentation du taux d'appel des cotisations sur les tranches A, B et C (porté de 125 à 127 %) ;
- baisse des dépenses de gestion de l'ordre de 300 millions d'euros sur la période triennale qui s'ajoute à la baisse des dépenses de gestion

qui découlent de l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013 et baisse des dépenses d'action sociale sur la même période triennale.

Sur les six milliards d'économies que permettent de réaliser les dispositions de cet accord de principe, l'effort des employeurs à l'équilibre des régimes est de l'ordre de 700 millions d'euros avec, d'une part, le passage de 125 % à 127 % du taux d'appel des cotisations, et d'autre part, la création d'une nouvelle cotisation patronale de l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO sur la tranche C, mesure qui compte tenu du niveau de la tranche C impacterait peu, voire pas du tout, les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

Au-delà des économies générées à compter de 2019, cet accord engage une véritable réforme structurelle avec une mesure d'incitation au maintien dans l'emploi au-delà de l'âge minimal légal de départ à la retraite. En outre, il permet d'introduire un mécanisme de pilotage stratégique des retraites complémentaires, qui permettra d'adapter plus simplement le système en fonction de l'évolution de la situation économique et démographique.

1.2. Accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi

Comme en 2013 et 2014, compte tenu du bilan positif de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont signé un avenant du 17 février 2015 permettant une prolongation de l'accord et l'accompagnement renforcé de 10 000 jeunes supplémentaires par les missions locales.

Outre l'importance de lutter contre le chômage structurel des jeunes, ces derniers avenants et les financements correspondants du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), font suite à une évaluation qui a fait état de meilleurs résultats en termes d'insertion que les autres dispositifs comparables.

Ce dispositif répond aux demandes de l'UPA en permettant de former des jeunes en particulier pour les secteurs qui rencontrent des difficultés de recrutement.

1.3. Qualité et efficacité du dialogue social dans l'entreprise et amélioration de la représentation des salariés

Dans le cadre de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, le Gouvernement avait inscrit dans sa feuille de route l'ouverture par les partenaires sociaux d'une négociation sur la qualité du dialogue social.

Le document d'orientation du Gouvernement a été adressé aux partenaires sociaux à la fin du mois de juillet 2014.

1.3.1. Le document d'orientation du gouvernement

Le Gouvernement attendait des réponses sur trois points précis à l'issue de la négociation interprofessionnelle :

- comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?

Le document d'orientation mentionne l'existence "*d'instances extérieures à l'entreprise*" dans un certain nombre de secteurs d'activité et souhaitait que la négociation permette de "*faire le point sur ces expériences, leurs enseignements positifs et leurs marges d'amélioration et de diffusion*" ;

- comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise ?

Le document d'orientation évoquait un "*formalisme qui peut être plus particulièrement pénalisant dans les PME, à la fois pour l'employeur et pour les représentants du personnel qui subissent également la complexité des règles applicables*".

Le document d'orientation suggérait ainsi plusieurs pistes telles que la voie de la délégation unique du personnel (DUP) pour les PME.

- comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

La négociation devait permettre "*d'identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle*".

I.3.2. Les propositions de l'UPA dans le cadre de la négociation

Le chef de file de l'UPA dans cette négociation a défendu les orientations suivantes :

- opposition catégorique à une représentation interne dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
Une représentation interne des salariés est totalement inadaptée aux entreprises de moins de 50 salariés.
- généraliser la représentation externe des salariés *via* des commissions régionales pour les secteurs composés majoritairement de petites entreprises (agriculture, artisanat, etc.) ;
Dès lors que le Gouvernement attendait une réponse concernant la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, l'UPA proposait la généralisation des commissions paritaires régionales existantes (agriculture, artisanat, etc.) pour les secteurs composés majoritairement de petites entreprises ;
- porter de 11 à 26 salariés, le seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire ;
Le relèvement du seuil actuel de 11 à 26 salariés rendant obligatoire pour le chef d'entreprise, l'organisation des élections du délégué du personnel serait une réelle bouffée d'oxygène pour les TPE.
Elle serait une contrepartie légitime à la généralisation des commissions paritaires régionales de type commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) qui couvriraient *de facto* l'ensemble des salariés des entreprises de moins de 26 salariés ;
- rationaliser les institutions représentatives du personnel (IRP) notamment dans les entreprises de 50 à 100 salariés ;
Une simplification de la représentation du personnel dans les entreprises de 50 à 100 salariés est souhaitable. En effet, ces dernières sont dans l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (CE) et un comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

I.3.3. La négociation (2014 et 2015)

Au cours de l'année 2014, les partenaires sociaux s'étaient réunis à quatre reprises les 9 et 30 octobre, le 21 novembre et le 11 décembre. Toutefois, il n'a pas été possible de tenir le calendrier prévu pour permettre

d'aboutir à un accord avant la fin de l'année, les séances du 18 décembre et 19 décembre ayant dû être reportées.

En effet, trop de sujets importants restaient à approfondir à l'issue de la séance du 11 décembre, en particulier celle de la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qui n'avait toujours pas été traitée dans un cadre paritaire.

Une ultime séance de négociation a ainsi été décidée. Celle-ci s'est déroulée les 15 et 16 janvier 2015 et devait être conclusive, sur la base d'un texte proposé par le MEDEF et l'UPA.

Mais, au final, il n'a pas été possible de remettre un projet d'accord aux organisations syndicales de salariés. En dépit d'une ultime séance fixée le 22 janvier 2015, il n'a pas été possible d'aboutir à un accord.

1.3.4. Le texte MEDEF - UPA

L'accord proposé par le MEDEF et l'UPA était de nature à considérablement moderniser la pratique du dialogue social dans les entreprises pour lesquelles une représentation interne du personnel est obligatoire.

De l'avis de tous, ce texte "mettait la barre très haut" en voulant transformer soixante-dix ans de construction des relations sociales dans l'entreprise.

Certes, le sujet du dialogue social dans l'entreprise peut sembler ne pas être la priorité dans un contexte économique très difficile, mais il ne faut pas perdre de vue que la lourdeur actuelle des obligations liées au fonctionnement des IRP (heures de délégation, double consultation, expertise, etc.) peut peser sur l'emploi ou constituer un frein.

En outre, il est parfaitement légitime pour les partenaires sociaux que nous sommes, de faire des propositions de réforme structurantes pour les entreprises.

De ce point de vue, le texte MEDEF - UPA proposait une réelle simplification du code du travail et des règles plus pragmatiques, adaptées à toutes les catégories d'entreprises.

Sans dramatiser plus qu'il ne faut cet échec, force est de constater que les peurs agitées par une grande majorité des syndicats de salariés et une

partie du patronat figent les relations sociales françaises dans des pratiques d'un autre temps.

Concernant les entreprises de 50 salariés et plus

Le texte proposé par le MEDEF et l'UPA facilitait grandement le passage de 49 à 50 salariés en réduisant le nombre d'obligations imposées au moment du passage de ce seuil.

Ainsi, proposer de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une seule instance unique – le conseil d'entreprise – permettait à l'évidence de simplifier le dialogue social en France et de l'adapter aux réalités de l'entreprise. Il en allait de même concernant la réduction du nombre de représentants du personnel ramenée à quatre par exemple pour les entreprises de 50 à 74 salariés au lieu de huit actuellement !

Mais le non aboutissement de la négociation éloigne cette simplification pour les entreprises de 50 salariés et plus et en particulier pour les plus petites d'entre elles qui soit resteront à 49 salariés, soit supporteront un fardeau de contraintes supplémentaires au moment de passer à 50 salariés.

Le fait que la CGPME n'ait pas soutenu cette proposition est proprement incompréhensible.

Concernant les entreprises de 11 à 49 salariés

C'est probablement pour cette catégorie d'entreprises que le texte proposé par le MEDEF et l'UPA comportait le moins d'avancées avec le seul remplacement des délégués du personnel par un conseil d'entreprise tout en conservant le même nombre de représentants du personnel (un pour les 11 à 25 salariés et deux pour les 26 à 49 salariés).

Pourtant, de son côté, l'UPA avait soutenu l'idée d'un relèvement du seuil actuel de 11 salariés à 50 salariés (et pour le moins à 26 salariés) pour organiser l'élection des représentants du personnel.

Contre toute attente, c'est la CGPME et sa principale organisation adhérente qu'est la fédération française du Bâtiment (FFB) qui ont rejeté cette solution !

Il est vrai que l'UPA proposait d'appliquer le même dispositif de représentation des salariés à l'extérieur des entreprises que celui proposé pour les entreprises de moins de 11 salariés...

Le résultat est que cette proposition, qui aurait permis de lever considérablement les contraintes sur une grande majorité des entreprises françaises, n'a tout simplement pas été retenue alors même qu'elle avait fait son chemin au sein d'un certain nombre d'organisations syndicales de salariés.

Concernant les entreprises de moins de 11 salariés

Le texte MEDEF-UPA entérinait une fois pour toutes le principe d'une représentation externe des salariés pour cette catégorie d'entreprise au sein de commissions paritaires régionales sur le modèle des CPRIA.

Après l'avoir longtemps combattu, le MEDEF reconnaît ainsi avec l'UPA qu'une représentation externe permet d'éviter toutes nouvelles contraintes internes.

Cette solution permet en effet d'éloigner toutes les idées dangereuses d'une part, d'abaissement du seuil de désignation d'un élu du personnel à cinq voire trois salariés et d'autre part, de mise en place de délégués de site qui existe toujours dans le code du travail.

L'UPA avait non seulement su rallier le MEDEF à cette idée mais aussi la totalité des organisations syndicales de salariés. Inutile de dire que le Gouvernement aurait suivi dans la foulée comme le Parlement.

Après quatre années de pratique, nous savons que ce dispositif de représentation externe fonctionne et ne comporte aucun risque d'immixtion des syndicats de salariés dans les entreprises que nous représentons. C'est même tout l'inverse.

Nous savons aussi le bénéfice de ce dispositif pour améliorer les relations sociales, l'information des employeurs et des salariés de l'artisanat (conditions de travail, dernières mesures législatives, contenu des conventions collectives...) et développer des services mutualisés.

Enfin, l'UPA et le MEDEF se sont appuyés sur le dispositif des CPRIA pour caler le projet d'accord et éviter ainsi toute dérive. Il était en outre conçu pour ne pas percuter le travail des branches professionnelles.

Il faut rappeler que l'accord du 12 décembre 2001 sur la base duquel les CPRIA ont été créées vise deux objectifs :

- le renforcement du rôle des branches professionnelles en particulier parce que la négociation interne à l'entreprise est totalement inadaptée à la réalité des entreprises de l'artisanat ;
- la création d'un dialogue social territorial de l'artisanat (CPRIA).

II. LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT EN 2015

II.1. La mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001

L'artisanat et le commerce de proximité comptent plus d'un million d'entreprises qui, dans leur immense majorité (96 %), emploient moins de 11 salariés.

Le dialogue entre le chef d'entreprise et ses salariés y est quotidien. Pour autant, les relations sociales et la représentation des salariés ne peuvent être organisées à l'intérieur même de l'entreprise. Afin de développer le dialogue social dans l'artisanat, un accord national a été signé le 12 décembre 2001 entre l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

Cet accord a permis la mise en place d'un dispositif innovant : les CPRIA, instances d'échange et de dialogue entre représentants patronaux et salariés des entreprises artisanales, dont la vocation est de développer un dialogue social adapté à l'artisanat, c'est-à-dire externalisé à l'échelon territorial.

Composées à part égale de représentants de l'UPA et de représentants des organisations syndicales de salariés, ces commissions ont pour objectif d'offrir aux représentants d'employeurs et de salariés, une instance dédiée de dialogue et d'échange au niveau territorial, et ainsi de mieux répondre aux priorités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité et aux attentes de leurs salariés, la négociation à proprement parler restant toutefois du ressort des branches professionnelles.

Leurs missions sont de plusieurs types :

- contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité ;

- favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail ;
- permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux... ;
- améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc.

Ainsi, les CPRIA doivent contribuer à renforcer l'attractivité de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité.

Les CPRIA couvrent toutes les régions métropolitaines.

Chaque année, les partenaires sociaux définissent au niveau national des orientations dans le respect de la politique des branches professionnelles. Sur cette base, les CPRIA élaborent leur programme de travail.

Les CPRIA se réunissent en plénière en moyenne une fois par trimestre. En plus des réunions plénières et préparatoires, des groupes de travail (emploi des jeunes, activités sociales et culturelles, santé au travail...) sont constitués afin d'approfondir telle ou telle thématique.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le vice-président.

Le programme de travail des CPRIA en 2015 a été le suivant :

- l'emploi et en particulier l'emploi des jeunes
Les CPRIA sont invitées à inscrire dans leurs réflexions et travaux les problématiques liées à l'emploi et plus spécialement à l'insertion des jeunes dans les nombreuses professions relevant de l'artisanat.
Elles ciblent notamment :
 - la promotion, la valorisation et l'attractivité des métiers de l'artisanat ;
 - le développement de l'apprentissage par une meilleure information auprès des jeunes et des parents ;
 - l'accès au logement et au permis de conduire des jeunes entrant dans l'emploi.
- la formation professionnelle
Par ailleurs, dans le cadre de la coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, les CPRIA veillent à articuler leurs travaux avec ceux des instances régionales de concer-

tation relatives à la formation professionnelle (CREFOP et COPAREF notamment).

En particulier, les CPRIA peuvent examiner l'adéquation des listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) avec les besoins des professions de l'artisanat.

Qualité de vie au travail

Dans ce cadre, il est demandé aux CPRIA de concentrer leurs travaux sur :

- la mixité des emplois ;
- la santé et la sécurité au travail en intégrant les dispositifs de prévention de la pénibilité.

D'ores et déjà, des efforts importants ont été faits au niveau de nombreuses branches professionnelles en matière de prévention de la pénibilité qu'il conviendra de recenser pour en informer les CPRIA.

Il convient par ailleurs de poursuivre les partenariats avec les organismes compétents (ARACT, CARSAT...).

Dialogue social

Dans ce cadre, les CPRIA poursuivent et développent les expériences engagées en matière d'aide au dialogue social.

Fonctionnement des dispositifs d'activités sociales et culturelles

Les organisations signataires décident la mise en place d'un groupe de travail paritaire au niveau national chargé de dresser un état des lieux précis du fonctionnement des dispositifs d'activités sociales et culturelles (ASC) pour les salariés et les chefs d'entreprise de l'artisanat.

Au regard de cet état des lieux, le groupe de travail paritaire pourra proposer des règles de fonctionnement des ASC et par ailleurs examiner les conditions de développement et de pérennisation de ce type de dispositifs.

II.2. La négociation d'un avenant à l'accord du 12 décembre 2001

La loi du 17 août 2015 a instauré une représentation universelle des salariés des TPE en généralisant les commissions paritaires régionales

interprofessionnelles (CPRI) sur le modèle des CPRIA initié par l'accord du 12 décembre 2001.

Les commissions préexistantes de type CPRIA ne sont pas remises en cause dès lors que :

- elles exercent les mêmes attributions que les CPRI ;
- elles sont composées d'au moins cinq représentants des organisations syndicales représentatives et cinq membres des organisations patronales représentatives issus de TPE.

De ce fait, la négociation d'un avenant à l'accord du 12 décembre 2001 s'imposait pour mettre en conformité le fonctionnement des CPRIA (attributions, composition, etc.) avec la loi du 17 août dernier.

D'autre part, une réflexion sur le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 était également nécessaire dans la mesure où, à partir de 2017, chaque branche professionnelle devra avoir fait en sorte de disposer d'une représentation des salariés issus des entreprises de moins de 11 salariés.

Il fallait également tenir compte de la loi du 16 janvier 2015 qui organise la carte administrative de la France en treize régions à compter du 1^{er} janvier 2016 afin d'envisager le passage à treize CPRIA.

À l'initiative de l'UPA, une négociation d'un avenant à l'accord du 12 décembre 2001 a donc été ouverte avec les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La première réunion de négociation s'est tenue le 6 novembre 2015 pour définir un calendrier et une méthode de travail : il est à noter qu'il a ainsi été décidé d'organiser les réunions de manière "itinérantes" à l'UPA et au siège de chacune des cinq organisations syndicales de salariés. Une seconde réunion a été organisée le 17 décembre 2015 à la CFE-CGC.

L'objectif est de parvenir à un accord dans le courant du mois de mars 2016.

II.3. La réunion nationale des CPRIA

Les membres des CPRIA se sont réunis pour la troisième fois le 25 novembre 2015 à Paris afin d'échanger et de faire partager leurs

expériences dans les domaines prioritaires préconisés par les organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001.

Cette journée d'échanges a permis d'aborder les points suivants :

- point d'information sur le nouvel environnement législatif et territorial des CPRIA ;
- point d'information sur les dispositifs d'activités sociales et culturelles (ASC) ;
- table-ronde sur les liens et complémentarités des CPRIA avec les branches professionnelles ;
- table-ronde sur les initiatives territoriales des CPRIA en matière d'emploi et d'apprentissage.

Cette manifestation a réuni près de 300 participants pour l'essentiel membres des CPRIA.

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUS DES CONFÉRENCES SOCIALES

En 2015, les modalités de la grande conférence sociale ont été renouvelées sous la forme de quatre conférences thématiques :

- la conférence sociale du 3 avril 2015 a été consacrée au bilan de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et la loi du 14 juin 2013 le transposant. Elle a fait apparaître des éléments positifs, mais également la nécessité d'aménager certains dispositifs afin de les rendre plus efficaces (comme par exemple les accords de maintien de l'emploi) ;
- la conférence sociale du 9 juin dite "TPE – Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME" au cours de laquelle, après consultation les 1^{er} et 2 juin des partenaires sociaux, le Gouvernement a annoncé des mesures qui ont été transcrites notamment dans le projet de loi relatif à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et dans celui relatif au dialogue social et à l'emploi ;
- la conférence du 4 juin 2015 de lancement des négociations dans les différentes branches des métiers du spectacle, faisant suite notamment au rapport "Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle" établi par madame Hortense Archambault, messieurs Jean-Denis Combrexelle, et Jean-Patrick Gille ;
- enfin, une conférence sociale pour l'emploi s'est tenue le 19 octobre 2015. Les tables rondes ont porté notamment sur les thèmes de la sécurisation des parcours professionnels, de la création du compte personnel d'activité et sur les enjeux liés à la transformation numérique. À ce titre, le rapport "Transformation numérique et travail" remis à la ministre chargée du Travail par monsieur Bruno Mettling a nourri les dispositions du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, notamment l'ouverture de la concertation interprofessionnelle sur le télétravail, la négociation sur le droit à la déconnexion ou l'utilisation des outils numériques par les organisations syndicales dans l'entreprise.

Ces conférences thématiques et leurs débats ont inspiré plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ainsi que le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

I. LOI N° 2015-990 DU 6 AOÛT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES

I.1. ÉPARGNE SALARIALE

Reprenant nombre des principales propositions du rapport du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS), remis le 26 novembre 2014 à monsieur Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics, monsieur François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et monsieur Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, la loi du 6 août 2015 entend simplifier le dispositif de l'épargne salariale afin de renforcer son attractivité pour les entreprises et leurs salariés – quelle que soit la taille des entreprises – et permettre une meilleure contribution de cette épargne au financement de l'économie réelle.

La loi comporte les mesures suivantes :

- Au titre de la simplification
 - Dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), l'intéressement est investi sur le plan, comme cela est déjà le cas de la participation, sauf si le salarié manifeste sa volonté de le percevoir immédiatement ;
 - les délais de versement de l'intéressement et de la participation sont également alignés ;
 - la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (par ratification des deux tiers des salariés) et son alimentation (par des jours de repos non pris et par un versement périodique de l'employeur) sont facilités ;
 - les modalités de reconduction tacite des accords d'intéressement sont simplifiées.
- Au titre de l'élargissement des dispositifs d'épargne salariale
 - Le recours à la négociation de branche permet aux entreprises de disposer d'accords d'épargne salariale "clefs en mains" ;
 - l'information des salariés sur leurs avoirs est améliorée avec un livret d'épargne salariale et un état récapitulatif plus précis et plus complet ;
 - pour faciliter l'adaptation des plans d'épargne interentreprises (PEI), notamment aux évolutions consécutives à la loi, la conclusion d'avenants est facilitée.

- Au titre du financement des petites et moyennes entreprises (PME)
La loi comporte une modulation à la baisse du forfait social, d'une part pour encourager la mise en place d'accords d'intéressement ou de participation dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME), avec un forfait social minoré à 8 %, et, d'autre part, pour orienter l'investissement au sein des plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) vers des supports d'épargne investis à hauteur de 7 % en titres de PME et d'entreprises de taille intermédiaire (ETI). Dans ce cas, le forfait social est de 16 % au lieu de 20 %.

Deux décrets ont été pris, fin 2015, en application de la loi du 6 août :

- le décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 précise que le ratio de 7 % s'applique à une part du portefeuille de titres qu'un salarié détient et qui varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du plan (l'échéance de départ à la retraite du salarié) ;
- le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 précise les modalités de renégociation par les salariés d'un accord d'intéressement prévoyant une clause de tacite reconduction, ainsi que l'information des bénéficiaires quant à l'affectation, par défaut, de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise et fixe un plafond commun aux versements périodiques des entreprises sur le PERCO.

Enfin, une instruction interministérielle (DGT/DSS/DGTRESOR/2016/45) du 18 février 2016 présente l'ensemble des mesures de la loi du 6 août 2015 relatives à l'épargne salariale et précise leurs conditions d'application. Elle est disponible sur le site Legifrance.gouv.fr, à la rubrique circulaires et instructions.

1.2. TRAVAIL DU DIMANCHE

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a notamment simplifié et harmonisé le cadre législatif applicable en matière de repos dominical.

Les principales dispositions de la loi relatives au travail dominical sont les suivantes :

1.2.1. La définition de quatre types de zones dans lesquelles il sera possible d'employer des salariés le dimanche

En lieu et place des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) et des communes et zones touristiques actuelles, pour les

établissements de commerce de détail, deux nouveaux dispositifs sont instaurés :

- les **zones touristiques** caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes ;
- les **zones commerciales** caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes.

La loi crée également un nouveau périmètre, **les zones touristiques internationales (ZTI)** caractérisées par leur rayonnement international, l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et l'importance de leurs achats. Les établissements de commerce de détail situés dans ces zones peuvent à la fois employer des salariés le dimanche et employer des salariés le soir jusqu'à 24 heures.

Pour chacun de ces trois types de zones, le décret n° 2015-1173 du 23 septembre 2015 précise les critères pris en compte pour leur délimitation.

Enfin, la loi autorise les commerces de détail situés dans des gares caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers à employer des salariés le dimanche.

1.2.2. La généralisation du principe du volontariat et des contreparties définies par accord collectif

Quelle que soit la zone dans laquelle est implanté le commerce, celui-ci devra, s'il entend employer des salariés le dimanche, être couvert par un accord collectif (accord de branche, d'entreprise, d'établissement ou accord territorial).

Cet accord doit prévoir les contreparties pour les salariés amenés à travailler le dimanche, en particulier salariales.

Ce dispositif garantit ainsi à l'ensemble des salariés travaillant le dimanche des contreparties, tout en "laissant la main" aux partenaires sociaux pour déterminer, en fonction des contraintes du secteur, de l'activité et de l'entreprise, le niveau de contreparties le plus adapté.

L'accord devra également fixer les contreparties permettant de compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront être amenés à travailler le dimanche.

1.2.3. Les commerces de détail alimentaires

La loi a modifié le régime applicable aux commerces de détail alimentaires souhaitant ouvrir le dimanche sur le fondement de l'article L.3132-13 du code du travail :

- les commerces de détail alimentaires d'une surface supérieure à 400 m² devront accorder une rémunération majorée d'au moins 30 % le dimanche ;
- les commerces de détail alimentaires situés dans les ZTI et dans les gares caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers pourront ouvrir le dimanche au-delà de 13 heures mais devront alors accorder les contreparties prévues pour ces zones (*cf. supra*).

1.2.4. Le passage de cinq à douze des dimanches dits "du maire"

La possibilité est donnée aux maires d'autoriser le travail dominical non plus cinq mais douze dimanches par an dans les commerces, quel que soit le lieu d'implantation du magasin.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche dans le cadre des "dimanches du maire".

1.2.5. Travail de soirée dans les ZTI

Les établissements de commerce de détail situés dans les ZTI peuvent employer des salariés en soirée jusqu'à 24 heures (au lieu de 22 heures hors des ZTI), sous réserve d'être couverts par un accord collectif le prévoyant.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et la période de travail de nuit (entre 22 heures et 24 heures selon l'accord) devra alors être rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donner lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

L'accord collectif devra par ailleurs prévoir au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit fixée par l'accord (au plus tard 24 heures) :

- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;

- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler jusqu'à 24 heures.

1.2.6. Dispositions transitoires

Les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) créés avant la publication de la loi constituent de plein droit des zones commerciales au sens des nouvelles dispositions.

Les décisions unilatérales de l'employeur prises avant la publication de la nouvelle loi demeurent applicables jusqu'au premier jour du vingt-quatrième mois suivant la publication de la loi, soit au 1^{er} août 2017. Cependant, si, au cours de cette période, un accord collectif est régulièrement négocié, dans les conditions issues de la nouvelle loi, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place de cette décision.

Les zones touristiques créées avant la publication de la loi constituent de plein droit des zones touristiques au sens des nouvelles dispositions. Les établissements commerciaux situés dans les actuelles zones touristiques, s'ils entendent employer des salariés le dimanche, disposent de vingt-quatre mois pour être couverts par un accord collectif (à défaut, pour les entreprises de moins de 11 salariés, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés).

1.3. DÉLIT D'ENTRAVE

L'article 262 a révisé la nature et le montant des peines applicables en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) en vue de définir un nouveau régime de sanctions, mieux adapté et donc plus efficace.

Le délit d'entrave aux IRP est caractérisé lorsque quiconque porte atteinte ou tente de porter atteinte à la mise en place et au fonctionnement régulier des institutions. La notion d'entrave au fonctionnement des IRP est interprétée de façon assez large par le juge. Il peut s'agir de la non-convocation d'un délégué du personnel aux réunions mensuelles (*Cass. crim.*, 17 décembre 1996, n° 95-84.938P), du non-respect de l'obligation de consulter le comité d'entreprise (*Cass. crim.*, 6 octobre 1992, n° 90-87.498), etc.

Auparavant, le délit d'entrave au fonctionnement des IRP était passible d'un emprisonnement d'un an et de 3 750 euros d'amende. Ce type de sanction était peu adapté à la réalité du dialogue social dans l'entreprise, comme au délit d'entrave : d'une part, les peines d'emprisonnement étaient peu effectives et, d'autre part, le montant des sanctions financières était peu dissuasif. En effet, les procédures pénales traitant du délit d'entrave aux IRP représentaient une très faible part du total des procédures (entre 2 et 4 % des procédures sur les dix dernières années). De plus, au sein des procédures engagées dans ce cadre, celles aboutissant à des peines d'emprisonnement étaient extrêmement rares. Ainsi, en 2009, sur 276 procédures relevant du thème "représentation du personnel", le juge avait prononcé à seulement deux reprises des peines d'emprisonnement avec sursis (soit à peine 1 %). De même, en 2008, sur 170 procédures engagées, seules deux avaient abouti à des peines d'emprisonnement.

Dans son discours, prononcé lors du Conseil stratégique de l'activité du 20 octobre 2014, le Président de la République a exprimé sa volonté de remplacer les peines de prison associées au délit d'entrave par des sanctions financières. L'objectif était tout à la fois de renforcer l'attractivité de la France et de définir un dispositif de sanctions plus effectif.

Ainsi, l'article 262 de la loi vise à mieux adapter les peines sanctionnant le délit d'entrave au fonctionnement des IRP :

- pour ce qui concerne les entraves au fonctionnement des IRP, les peines de prison sont supprimées. En revanche, le montant de l'amende est doublé et passe de 3 750 euros à 7 500 euros ;
- pour ce qui concerne les entraves à la mise en place des IRP, les peines d'emprisonnement sont maintenues. C'est en effet une condition *sine qua non* de la représentation du personnel et l'exercice du dialogue social en entreprise.

I.4. DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

I.4.1. Le renforcement de l'information des organisations syndicales relative aux résultats des élections

Le code du travail impose à l'employeur d'informer par tout moyen le personnel de l'entreprise de l'organisation des élections dans l'entreprise ainsi que d'inviter les organisations syndicales présentes en son sein ou affiliées à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel à négocier un protocole d'accord préélectoral (articles L.2314-2 et suivants du code du travail pour les élections des délégués du personnel

et articles L.2323-3 et suivants du code du travail pour les élections des membres du comité d'entreprise).

Toutefois, concernant les résultats de ces élections, seule était imposée la transmission du procès-verbal des élections à l'inspection du travail dans les quinze jours (article R.2314-25 du code du travail pour les élections des délégués du personnel et article R.2324-21 du code du travail pour les élections des membres du comité d'entreprise). Les organisations syndicales ont exprimé le souhait dans le cadre des travaux du Haut Conseil du dialogue social d'obtenir une information renforcée en ayant transmission de ces procès-verbaux.

Pour renforcer leur information et assurer ainsi une meilleure représentation des salariés dans les entreprises, l'article 269 de la loi a prévu l'obligation de transmission du procès-verbal des élections professionnelles aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

1.4.2. L'unification du contentieux préélectoral

1.4.2.1. En matière préélectorale, un entrecroisement des contentieux, source de complexité

Partant du constat que l'éclatement des compétences et du contentieux en matière électorale est source de complexité et d'insécurité pour l'ensemble des acteurs du dialogue social au sein de l'entreprise, l'article 267 de la loi vise à unifier le contentieux préélectoral en matière d'élections professionnelles au profit de la compétence du juge judiciaire.

Avant l'entrée en vigueur de la loi, les élections professionnelles – tant concernant leur organisation que le contrôle de la régularité des opérations électorales – pouvaient faire l'objet de recours auprès du juge judiciaire ou du juge administratif selon les cas. En effet, le code du travail maintenait au profit de l'administration une compétence résiduelle d'arbitrage en matière préélectorale, en cas de désaccords des organisations syndicales sur certaines dispositions du protocole d'accord préélectoral. Ces décisions d'arbitrage pouvaient faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

D'une part, le juge judiciaire, et plus particulièrement le tribunal d'instance, est le juge de l'élection ainsi que le juge des différents paramètres dont dépend la validité de l'élection. En matière préélectorale, le juge est compétent pour apprécier la validité de la négociation du protocole préélectoral, pour trancher les litiges relatifs aux informations que l'employeur

doit remettre aux organisations syndicales de salariés pour leur permettre de contrôler les effectifs et la liste électorale, pour définir les conditions de l'organisation de l'élection et du déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir et enfin pour mettre en place un dispositif de contrôle des élections.

D'autre part, le juge administratif est le juge des décisions de l'administration qui intervient, quant à elle, en cas de désaccord pour déterminer le cadre dans lequel les élections vont se dérouler. Il s'agit pour l'essentiel de :

- la division de l'entreprise en établissements distincts aussi bien pour les élections des délégués du personnel (article L.2314-31 du code du travail) que des comités d'établissements (article L.2327-7) ou pour la division en secteurs d'activité distincts pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L.4613-4) ;
- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour les délégués du personnel, le comité d'entreprise ou les comités d'établissement (articles L.2314-11 et R.2314-6, L.2324-13 et R.2324-3, article L.2327-7 et suivants) ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté en matière d'électorat et d'éligibilité (articles L.2314-20 et L.2324-18).

Cette répartition des contentieux était source d'une grande complexité pour l'ensemble des acteurs du dialogue social dans les entreprises, d'autant qu'elle s'appliquait quelle que soit la taille de l'entreprise concernée dès lors que cette dernière est tenue d'organiser des élections des représentants du personnel.

Elle obligeait souvent une juridiction à surseoir à statuer dans l'attente d'une décision d'une autre juridiction. Les élections pouvaient ainsi être invalidées plusieurs mois voire plusieurs années après leur déroulement. Cela créait une difficulté tant en termes de respect de l'expression de la volonté des salariés que de fonctionnement normal des institutions élues qui pouvaient être remises en cause longtemps après les élections.

L'entrecroisement des recours constituait donc une source potentielle de fragilité pour la représentation du personnel.

1.4.2.2. L'article 267 de la loi permet de simplifier et de sécuriser le contentieux préélectoral en l'harmonisant au profit du juge judiciaire

L'article 267 de la loi permet, pour ce qui concerne le contentieux préélectoral des élections professionnelles, de soumettre au juge judiciaire

les litiges ayant fait l'objet d'une décision de l'administration dans les domaines suivants :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour les délégués du personnel (articles L.2314-11 et R.2314-6 du code du travail) et les comités d'entreprise (articles L.2324-13 et R.2324-3), ainsi que la répartition des sièges du comité central d'entreprise (article L.2327-7) ;
- la division de l'entreprise en établissements distincts pour les élections des délégués du personnel (article L.2314-31) ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté en matière d'électorat et d'éligibilité (articles L.2314-20 et L.2324-18).

Cette modification est source de simplification et de sécurité du processus électoral, tout en ayant un impact relativement limité pour les juridictions judiciaires. En effet, parmi l'ensemble des interventions des services du ministère chargé du Travail concernant les IRP, on dénombre, en 2012, une centaine seulement de décisions d'arbitrage de l'administration rentrant dans le champ de l'article 267 de la loi.

Un décret relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail devra, en outre, définir la procédure suivie devant le tribunal d'instance, juge du contentieux des élections dans l'entreprise, lorsque celui-ci connaît un recours formé à l'encontre d'une décision de l'autorité administrative en matière préélectorale.

Les articles 34 à 40 du projet de décret précisent ainsi que :

- la juridiction compétente est le tribunal d'instance : le code du travail fait du tribunal d'instance le juge de droit commun des élections professionnelles. Il était donc cohérent de le prévoir aussi pour les matières transférées afin d'assurer la cohérence du bloc de compétence ;
- le recours se fait dans les quinze jours suivant la notification de la décision (par lettre recommandée avec avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.).

Ce décret est en cours de publication à la date de réalisation du présent bilan.

1.4.3. L'inscription à l'ordre du jour du CHSCT des consultations obligatoires

Si le code du travail prévoyait l'obligation de mettre à l'ordre du jour l'ensemble des consultations rendues obligatoires pour le comité d'entre-

prise, une telle disposition n'était pas reprise pour le CHSCT. Or, la question des consultations des ordres du jour peut être source de contentieux entre l'employeur et le secrétaire du CHSCT.

En conséquence, l'article 270 de la loi a modifié l'article L.4614-8 du code du travail et a prévu que les consultations obligatoires seraient inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire.

1.5. AMÉLIORATION DU DISPOSITIF DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI

En consacrant au niveau de la loi les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a introduit dans le code du travail plusieurs dispositifs, nécessitant pour leur mise en œuvre un renvoi à la négociation, qu'elle soit de branche ou d'entreprise.

Ces dispositifs ont fait l'objet d'un bilan dans le cadre de la conférence thématique du 3 avril 2015 relative au bilan de la loi du 14 juin 2013 (*cf. Partie 4 - Dossier 4*).

La loi du 6 août 2015 a précisé deux de ces dispositifs, d'une part, en clarifiant la procédure de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à des plans de sauvegarde de l'emploi et, d'autre part, en modifiant le dispositif de l'accord de maintien de l'emploi.

1.5.1. Plans de sauvegarde de l'emploi

L'article 18 de la loi du 14 juin 2013 avait pour objectif la promotion du dialogue social à toutes les étapes de la procédure en matière de licenciements collectifs pour motif économique.

La loi précise ainsi que deux voies, qui ne sont pas exclusives l'une de l'autre, sont ouvertes pour mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi :

- la voie négociée, par laquelle l'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise négocient un accord dit "majoritaire". Cet accord peut adapter la procédure, dans le respect des dispositions légales, et déterminer les mesures d'accompagnement des salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ; il fait l'objet d'une procédure de validation par l'administration, dans un délai de quinze jours ;

- la voie unilatérale, déjà existante mais profondément rénovée, par laquelle l'employeur élabore son PSE et conduit l'information-consultation du comité d'entreprise, dans un processus qui se veut plus constructif qu'auparavant et moins formalisé. L'acte unilatéral de l'employeur est quant à lui soumis à l'homologation par l'administration, dans un délai de vingt et un jours.

Suite notamment au bilan présenté lors de la conférence sociale du 3 avril 2015, certains ajustements techniques ont été introduits par les articles 288 à 293 de la loi du 6 août 2015 pour préciser et simplifier certains points de la procédure.

L'article 288, codifié à l'article L.1233-5 du code du travail, réaffirme plus clairement la possibilité pour l'entreprise soumise à l'obligation d'établir un PSE de définir le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans le cadre d'un document unilatéral. Ainsi, lorsqu'une entreprise définit le contenu du PSE de manière unilatérale, celle-ci peut choisir le périmètre d'application des critères d'ordre. Ce périmètre ne doit pas être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. Le décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 crée un article D.1233-2 du code du travail qui précise que les zones d'emploi à prendre en compte sont celles issues de l'atlas des zones d'emploi.

L'atlas des zones d'emploi est conjointement défini par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Cet atlas est public et notamment accessible depuis les sites internet de ces deux directions.

L'article 290 codifié aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1 du code du travail, adapte les obligations pesant sur l'employeur en matière de reclassement interne à l'étranger afin de concentrer les efforts de recherche sur les seuls salariés intéressés par une mobilité. Ainsi, contrairement au régime antérieur, ce n'est plus l'employeur qui demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger mais le salarié qui peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement à l'étranger. Les nouvelles dispositions du code du travail prévoient ainsi, à la charge de l'employeur, la délivrance d'une information personnalisée aux salariés ayant exprimé le souhait de se reclasser à l'étranger, en lieu et place d'une information générale et non ciblée à laquelle était auparavant astreinte l'entreprise.

Le décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015 crée un article D.1233-2-1 du code du travail pour préciser les modalités selon lesquelles le salarié est informé de la possibilité de demander ces offres de reclassement et selon lesquelles l'employeur est tenu de transmettre ces offres en prévoyant :

- la procédure d'information et de recueil des intentions des salariés souhaitant ce type de reclassement, ces derniers pouvant préciser leurs restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts (en termes de rémunération et de localisation par exemple) et les différents délais de réflexion minimaux qui leur sont accordés dans ce cadre ;
- le contenu des informations que l'employeur doit, *a minima*, délivrer aux salariés qui ont exprimé le souhait de bénéficier d'un reclassement à l'étranger.

L'article 291, en modifiant l'article L.1233-58 du code du travail, limite le champ d'appréciation de la qualité et du caractère suffisant des mesures du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, tout en maintenant l'obligation de solliciter le groupe pour contribuer à leur financement.

Les articles 291 et 292 qui modifient les articles L.1233-58 et L.1235-16 du code du travail précisent les conséquences de l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation par la juridiction administrative avec la possibilité désormais pour l'administration de prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours.

L'article 293 qui modifie l'article L.1233-66 du code du travail sécurise l'articulation de la proposition obligatoire du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) avec la décision d'homologation ou de validation.

1.5.2. Accords de maintien de l'emploi

En créant les accords collectifs de travail dits de "maintien de l'emploi" (AME), l'article 17 de la loi du 14 juin 2013 issu de l'article 18 de l'ANI du 11 janvier 2013 a donné aux entreprises un outil supplémentaire pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique. Les partenaires sociaux et le législateur ont voulu ainsi compléter la palette des instruments à la disposition des entreprises et des salariés en cas de difficultés.

Ainsi, dans les entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, ces accords permettent d'aménager temporairement le temps de travail et le salaire et, corrélativement, de maintenir l'emploi des salariés concernés par ces aménagements. Ils sont conclus pour une durée maximale de deux ans non renouvelable.

La loi du 14 juin 2013 a encadré les conditions de recours à ces accords : ce sont des accords majoritaires avec un engagement de l'employeur à ne pas licencier pour motif économique pendant la durée de l'accord. Leur conclusion est précédée d'un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise, partagé avec les organisations syndicales (le comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable pour accompagner ces dernières dans l'analyse de ce diagnostic et dans la négociation).

Par ailleurs, un AME ne peut avoir pour effet de priver les salariés concernés du bénéfice d'un certain nombre de règles protectrices définies par le code du travail et constitutives de "l'ordre public social" : durée légale de travail, régime des heures supplémentaires, temps de pause, durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, durées quotidienne et hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit, repos quotidien et hebdomadaire obligatoire, congés payés légaux, 1^{er} mai férié et chômé, SMIC.

De plus, l'application de l'accord ne peut conduire ni à diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés concernés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du SMIC majoré de 20 %, ni à ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil. Dans un souci d'équité entre les différents acteurs, les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires sont d'ailleurs appelés à fournir des efforts proportionnés à ceux qui sont demandés aux salariés.

La loi a également encadré le contenu de l'accord qui doit prévoir :

- les modalités de suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel (IRP) ;
- les conséquences d'une amélioration de la situation économique sur la situation des salariés au terme de l'accord ou en cas de suspension de l'accord en référé ;
- les modalités d'acceptation ou de refus du salarié et les mesures d'accompagnement des salariés qui refusent (ces derniers font l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique) ;
- une clause pénale si l'employeur ne respecte pas ses engagements.

Le bilan présenté en avril 2015 a permis de constater que la loi du 14 juin 2013 avait participé à conforter le développement de la négociation d'entreprise sur les alternatives aux restructurations afin de restaurer la compétitivité des entreprises. Sans s'inscrire strictement dans le cadre

d'un AME mais plutôt dans le cadre d'accords collectifs compétitivité ou flexibilité, certaines entreprises ont ajusté très rapidement, et pour un temps limité ou non, leur organisation collective du travail aux variations d'activité, par la mobilisation de mécanismes d'ajustements temporaires afin d'éviter ou de limiter les ajustements sur l'emploi. L'enjeu était de trouver une "voie de sortie" accordant la priorité, non pas à l'ajustement des effectifs – avec toutes ses conséquences économiques et sociales – mais, au contraire, au maintien dans l'emploi.

L'article 287 de la loi du 6 août 2015 a pour objectif de favoriser la conclusion d'AME en levant certains des freins identifiés. Les principales innovations introduites sont que :

- la durée maximale de l'accord a été portée de deux à cinq ans ;
- l'accord peut prévoir les conditions de sa suspension en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique, sans qu'il soit nécessaire de saisir le tribunal de grande instance ;
- le motif économique du licenciement du salarié refusant l'AME est sécurisé. Il repose sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur n'est plus tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1 du code du travail. Le salarié bénéficie soit du congé de reclassement prévu à l'article L.1233-71, soit du contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L.1233-66.

Ces dispositions sont applicables aux AME conclus après la publication de la loi du 6 août 2015.

II. LOI N° 2015-994 DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

LA NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Comme annoncé dans la feuille de route de la troisième conférence sociale, le ministre chargé du Travail a adressé, le 29 juillet 2014, aux huit organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, un document d'orientation les invitant à ouvrir une négociation nationale et interprofessionnelle sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et l'amélioration de la représentation des salariés.

Ce document dressait le constat que si “les dispositions applicables en la matière, construites à différents moments clés de notre histoire sociale – 1945, 1968, 1982 – ont permis d'assurer une densité et une vraie richesse du dialogue social dans l'entreprise”, elles n'évitent pas “deux écueils majeurs”. Il soulignait ainsi que :

- *“d'une part, elles sont le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations qui, nonobstant leur légitimité propre, prises isolément, construisent un cadre global complexe, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui conduit à un dialogue social trop souvent formel n'associant pas suffisamment les représentants des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise ;*
- *d'autre part, elles n'assurent pas de manière suffisante la représentation effective de tous les salariés. Les salariés des grandes entreprises bénéficient ainsi d'un cadre collectif d'exercice de leurs droits nettement plus développé, bien qu'insuffisant par rapport à d'autres pays”.*

Le Gouvernement dans ce document soulignait en conséquence que la priorité était désormais le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Trois questions étaient posées aux partenaires sociaux :

- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?
- Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et

des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?

- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

Les négociations se sont ouvertes en septembre 2014 mais, après quatre mois, n'ont pas permis d'aboutir à un accord. En conséquence, en janvier 2015, le Gouvernement a annoncé son intention de présenter un projet de loi réformant le dialogue social de façon à ce qu'il puisse définitivement être adopté par le Parlement à l'été 2015. Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi a été présenté en Conseil des ministres le 22 avril 2015. La loi a, quant à elle, été adoptée le 17 août 2015. Elle repose sur cinq grands objectifs :

- instituer une forme de représentation adaptée pour les salariés des très petites entreprises ;
- valoriser les parcours de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés ;
- adapter les règles de la représentation des salariés au nombre de salariés de l'entreprise ;
- regrouper et rationaliser les obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que les obligations de négociation ;
- assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes parmi les représentants des salariés.

En outre, elle aménage certains dispositifs et renforce la sécurisation des parcours et retour à l'emploi, notamment par la création d'un compte personnel d'activité, qui rassemble les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité.

De manière générale, la loi vise ainsi à assurer un dialogue social moins formel, plus effectif et plus stratégique au sein des entreprises et renvoie largement à la négociation collective la possibilité d'adaptation par accord, du cadre du dialogue social dans l'entreprise.

II.1. LA MISE EN PLACE D'UNE FORME DE REPRÉSENTATION ADAPTÉE POUR LES SALARIÉS ISSUS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

L'obligation légale pour l'employeur de mettre en place une représentation du personnel dans l'entreprise commence à partir de 11 salariés. De ce fait, les 4,6 millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont, pour la grande majorité d'entre eux, privés d'une

représentation. Les instances de dialogue social locales, dynamiques dans certains secteurs, ne couvrent qu'une partie de ces salariés.

Certains dispositifs ont été mis en place afin de permettre une désignation de représentants du personnel dans les TPE, comme par exemple les délégués de site (article L.2312-5 du code du travail), mais leur mise en œuvre est très limitée.

En outre, si des instances de représentation territoriale existent, elles sont facultatives et se sont, jusqu'à présent, peu développées. Il existe ainsi des expériences d'instances locales multiformes et dispersées en fonction des contextes locaux. Cependant, les secteurs de l'artisanat, des professions libérales et de l'agriculture ont mis en place leurs propres commissions locales par voie conventionnelle.

Cette situation ne pouvait être regardée comme satisfaisante. C'est pourquoi la loi vise à atteindre deux objectifs :

- élargir aux 4,6 millions de salariés des TPE et du particulier employeur le droit à une représentation du personnel ;
- faire de ces instances des lieux de débat sur les questions spécifiques aux TPE, de facilitation de la résolution des conflits du travail avant saisine des juridictions, et de propositions en matière d'information et d'activités sociales et culturelles au bénéfice à la fois des salariés et des employeurs.

À cette fin, la loi prévoit la création de commissions interprofessionnelles qui seront mises en place au niveau de chaque région en juillet 2017. Pour tenir compte de, voire encourager les initiatives sectorielles, les commissions déjà constituées ou celles qui pourraient naître à l'avenir dans d'autres secteurs d'activité sont exclues du champ de compétence des nouvelles commissions interprofessionnelles, sous réserve de respecter certaines conditions.

Les commissions interprofessionnelles régionales sont composées de membres issus des TPE, désignés pour quatre ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Cette composition est paritaire entre représentants des salariés et des employeurs. Dans chaque collège, employeur et salarié, la désignation des représentants doit également respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Pour les salariés, les membres sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base de leurs résultats au scrutin servant à la mesure de l'audience dans les TPE qui sera organisé en décembre 2016. Il s'agit d'un scrutin de sigle. Cependant, pour favoriser la perception par les

électeurs du lien entre le scrutin de mesure de l'audience syndicale et la composition des commissions, les organisations candidates peuvent faire figurer sur leur propagande électorale l'identité des salariés pressentis. Ces salariés bénéficient d'une protection contre le licenciement et contre la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

Pour les employeurs, les membres sont désignés par les organisations interprofessionnelles d'employeurs représentatives au regard de leur audience qui sera mesurée dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale.

Les membres de ces commissions n'ont pas accès aux locaux des entreprises dans le cadre de leurs fonctions, sans l'autorisation de l'employeur.

II.2. LA VALORISATION DES PARCOURS DE CEUX QUI S'ENGAGENT COMME REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

La "crise des vocations" pour exercer un mandat de représentant du personnel est aujourd'hui un problème réel dans de nombreuses entreprises. Différents diagnostics concourent pour montrer que la crainte de subir des discriminations ou d'être pénalisé dans sa carrière est un frein à l'engagement dans un mandat de représentant du personnel.

Pour autant, s'il est prévu une protection particulière pour les représentants du personnel et l'interdiction des discriminations syndicales, ce cadre protecteur n'apparaît pas aujourd'hui suffisant pour valoriser l'engagement des représentants du personnel.

En conséquence, la loi du 17 août 2015 vise à renforcer les dispositifs concrets permettant de valoriser l'engagement des salariés dans des fonctions de représentation et à lutter contre la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération.

La loi prévoit ainsi le droit pour tout représentant du personnel titulaire (dont les élus ou désignés – cadre du comité d'entreprise [CE], délégué du personnel [DP], délégué syndical [DS]) de bénéficier à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur en début de mandat. Cet entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice par le représentant de son mandat au regard de son emploi. En fin de mandat, pour les représentants dont les heures de délégation sont au moins égales à 30 % de la durée du travail inscrite dans leur contrat de travail, l'entretien professionnel permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

En effet, la loi crée un dispositif de valorisation des compétences pour l'ensemble des titulaires de mandat. Les ministres en charge du Travail et de la Formation professionnelle sont chargés d'établir une liste de compétences qui feront l'objet d'une certification laquelle sera, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Enfin, la loi crée un dispositif de garantie de non-discrimination salariale à l'égard des titulaires de mandats dont les heures de délégation sont au moins égales à 30% de la durée du travail inscrite dans leur contrat de travail. L'ensemble des salariés concernés bénéficieront d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Sur le maintien de salaire, conformément à l'article 25, la loi fixe un cadre légal et sécurisé au maintien de salaire par l'employeur pour le salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Le décret 205-1887 du 30 décembre 2015 en précise les modalités d'application (*cf. ci-après Partie IV.3. La loi du 17 août 2015 réintroduit la possibilité d'un maintien de salaire pour les salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale [FESS]*).

II.3. L'ADAPTATION DES RÈGLES DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

La loi du 17 août 2015 adapte les dispositifs de représentation des salariés, tant dans les PME que dans les entreprises de plus de 300 salariés, de façon à ce qu'ils puissent être mieux adaptés aux caractéristiques de l'entreprise. Cette souplesse doit permettre un dialogue social plus efficace, car moins formaliste et plus concentré sur des enjeux stratégiques.

II.3.1. Une délégation unique du personnel élargie et réformée dans les entreprises de moins de 300 salariés

Depuis la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, l'employeur, dans les entreprises de 50 à 199 salariés, peut choisir de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), après consultation des délégués du personnel et s'il existe du comité d'entreprise. La DUP juxtapose les deux instances que sont les délégués du personnel et le comité d'entreprise, sans pour autant les fusionner. Elle permet d'en simplifier le fonctionnement et

d'adapter sa composition à la taille plus modeste des entreprises, tout en garantissant aux représentants un crédit d'heures et les moyens nécessaires à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Deux tiers des PME disposant d'institutions représentatives du personnel ont opté pour la DUP, ce qui traduit le succès de cette institution. Ce dispositif gagnerait néanmoins à être étendu et amélioré. D'une part, l'analyse des carences aux élections professionnelles montre qu'en matière de dialogue social et de présence syndicale le seuil de 300 salariés est davantage pertinent pour caractériser les PME. D'autre part, la DUP n'intègre pas le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ce qui contribuerait pourtant à faciliter et améliorer la prise en compte des questions liées aux conditions de travail.

Face à ce constat, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a relevé le seuil de mise en place de la DUP de 199 à 299 salariés et élargi la DUP au CHSCT. À cette fin, l'employeur pourra opter pour la DUP à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement soit du comité d'entreprise, soit du CHSCT. Pour les entreprises disposant déjà d'une DUP, l'employeur pourra également choisir de la conserver mais seulement pour deux mandats électoraux.

La loi maintient le principe selon lequel la DUP regroupe les institutions représentatives du personnel sans les fusionner. Elle adapte les règles de fonctionnement pour garantir une bonne articulation entre ses différentes missions et permettre à l'employeur de recueillir un avis unique et le recours à une expertise commune pour les attributions relevant à la fois du comité d'entreprise et du CHSCT.

La loi permet aux représentants du personnel titulaires de répartir entre eux et les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

II.3.2. Le regroupement d'institutions par accord majoritaire dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Jusqu'à présent, les grandes entreprises sont concernées par des obligations en matière d'institutions représentatives du personnel qui peuvent introduire une certaine complexité. En outre, ces obligations s'appliquent de manière uniforme à toutes les entreprises avec peu d'adaptations possibles.

Cette uniformité ne permet pas de prendre en compte la diversité de structuration des entreprises de taille intermédiaire et des grandes entre-

prises, celles-ci s'organisant sur des modèles économiques et sociaux très différents selon leur secteur d'activité, leur structure financière, leur organisation interne, leur implantation géographique, etc. Cette uniformité enferme le dialogue social dans des règles contraignantes et permet peu de souplesse.

Pour favoriser un dialogue social plus adapté et développer la représentation du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi du 17 août 2015 permet par accord majoritaire, d'une part, un regroupement à géométrie variable des institutions représentatives du personnel de droit commun et assouplit, d'autre part, les règles de fonctionnement pour plus d'efficacité du dialogue social.

Le regroupement d'instances est à géométrie variable selon le souhait des partenaires sociaux, de façon à ce que l'instance fusionnée puisse exercer, selon les dispositions de l'accord, les attributions :

- soit du comité d'entreprise et des délégués du personnel ;
- soit du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- soit des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- soit du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les règles de fonctionnement de l'instance unifiée sont définies par l'accord, sous réserve d'une réunion tous les deux mois (dont au moins quatre réunions par an lorsque l'instance inclut le CHSCT) d'un nombre d'heures de délégation et de formation fixé réglementairement.

II.3.3. Une harmonisation de certains seuils du comité d'entreprise nécessaire

En matière de représentation du personnel, on constate une multiplication d'obligations entre 50 et 300 salariés, alors qu'au plan économique comme au plan social, ces derniers seuils sont souvent critiqués pour le développement des entreprises.

La loi du 17 août 2015 harmonise certains seuils autour de 300 salariés et clarifie la procédure de suppression du comité d'entreprise. Ainsi, le seuil entraînant la mise en place obligatoire de commissions au sein du comité d'entreprise est relevé à 300 salariés tout comme celui entraînant la mise en place de la DUP.

De plus, la loi précise dans le code du travail le critère actuellement retenu pour supprimer le comité d'entreprise tout en supprimant la condition de conclure un accord ou, à défaut, d'obtenir l'autorisation de l'administration.

II.4. LE REGROUPEMENT ET LA RATIONALISATION DES OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AINSI QUE DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIATION

II.4.1. La loi refond les obligations de consultations dans trois consultations annuelles et clarifie les obligations d'information pour répondre aux constats d'éparpillement et de formalisme des procédures d'information-consultation existantes

Auparavant les dispositions d'information et de consultation prévues par le code du travail étaient nombreuses. Outre les diverses obligations d'information-consultation ponctuelles du comité d'entreprise liées à des événements particuliers (comme par exemple un projet de restructuration ou de fusion), il existait 17 obligations d'information-consultation annuelles du comité d'entreprise.

Il n'existait aucune articulation globale de ces obligations, certaines ayant des périodicités, des délais de communication ou une obligation de confidentialité spécifique.

Par ailleurs, en dehors de quelques allègements prévus pour les entreprises de moins de 300 salariés, les obligations d'information s'appliquaient de manière indifférenciée à toutes les entreprises. Ce cadre uniforme permettait peu d'adaptations.

Sur la base de ce constat et dans la suite des dispositions introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 laquelle a prévu un renforcement du rôle du comité d'entreprise et son association à la prise de décision économique, la loi du 17 août 2015 réforme le cadre de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Tout d'abord, les obligations récurrentes de consulter sont regroupées en trois grandes consultations annuelles :

- la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Hormis pour la consultation sur les orientations stratégiques qui reprend intégralement le dispositif créé par la loi sur la sécurisation de l'emploi, la loi définit le champ de chaque consultation en reprenant les thèmes existants qui sont regroupés de façon à supprimer les redondances et à gagner en cohérence.

Le séquençage au sein de l'année de ces consultations n'est pas figé, l'employeur étant libre, à défaut d'accord, de définir leur ordre.

Ensuite, les informations respectives que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise en vue des consultations sur la situation économique et financière et sur sa politique sociale sont précisées. En parallèle, sont définies les informations que l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise indépendamment d'une consultation.

En outre, la loi introduit la possibilité d'adapter par accord d'entreprise :

- les modalités de consultations récurrentes ;
- la liste et le contenu des informations récurrentes, à l'exception de certains documents comptables ;
- le nombre de réunions annuelles du comité qui ne peut toutefois être inférieur à six ;
- les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

Enfin, la loi introduit la possibilité par accord de groupe de prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du groupe. Il supprime également la consultation systématique du comité d'entreprise à chaque projet d'accord.

II.4.2. La loi regroupe les obligations de négociation de façon à définir une architecture plus souple, adaptée aux spécificités de l'entreprise et aux demandes des représentants du personnel

La loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail a introduit les dispositions imposant une obligation de négocier aux niveaux des entreprises et de la branche. Elles visaient à éviter des conflits coûteux en obligeant l'employeur et les représentants syndicaux à se rencontrer périodiquement pour négocier.

Depuis leur création, le rendez-vous central est celui, annuel, des salaires effectifs. Toutefois, progressivement, le champ de ces obligations s'est développé et les thèmes de négociation obligatoire se sont multi-

pliés. Au total, douze obligations de négocier doivent être engagées par l'employeur selon des périodicités différentes.

Cette architecture, complexe et rigide, est dommageable à la fois pour les entreprises, les organisations syndicales et les salariés. La rationalisation des obligations de négocier est un objectif partagé par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Ainsi, la feuille de route de la grande conférence sociale tenue en juillet 2012 mentionnait dans son préambule comme chantier prioritaire la mise en place d'un groupe de travail sur la rationalisation des diverses négociations obligatoires dans les entreprises. Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail ont également considéré que "l'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et des échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises, n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions".

En réponse à ce constat, la loi du 17 août 2015 permet :

- de regrouper les obligations de négociation en trois blocs structurants, notamment en reprenant ce qui est déjà prévu à titre expérimental sur la qualité de vie au travail :
 - chaque année, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - chaque année, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
 - tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur la gestion des emplois et les parcours professionnels.
- l'adaptation de leur architecture et de leur périodicité par accord collectif majoritaire.

La négociation sur les salaires fait l'objet d'un traitement spécifique en fonction de son rôle central.

II.4.3. De nouvelles possibilités pour négocier dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

De nombreuses entreprises, notamment les PME, ne bénéficient pas de la présence d'un délégué syndical, ce qui les exclut du droit commun de la négociation. Or, la négociation d'entreprise porte sur des thèmes nombreux et majeurs des relations sociales, touchant aux garanties essentielles des salariés (salaires, prévoyance) et à l'organisation concrète du travail (aménagement du temps de travail notamment).

La loi du 20 août 2008, dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, a ouvert des possibilités de négociation dérogatoire dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Ainsi, la négociation était possible avec les élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, sous certaines conditions. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dans lesquelles un procès-verbal de carence aux élections professionnelles établissait l'absence de représentants élus du personnel, la négociation était alors possible, sous certaines conditions, avec un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel. Les négociations avec un représentant élu ou un salarié mandaté ne pouvaient porter que sur des mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord.

Dans ce contexte, la loi a modifié les conditions de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical tout en favorisant l'implantation syndicale :

- une nouvelle modalité de négociation dérogatoire vient compléter les différentes possibilités déjà existantes. Ainsi, la loi ouvre désormais la possibilité, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, de négocier avec un représentant élu du personnel mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Tous les thèmes de la négociation d'entreprise sont ouverts à la négociation avec un représentant élu du personnel mandaté, et non pas les seules mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord, comme c'est le cas pour la négociation avec un représentant élu non mandaté ou un salarié mandaté ;
- avant la loi du 17 août 2015, la négociation dérogatoire n'était possible que dans les entreprises de moins de 200 salariés. Ce seuil est supprimé par la loi, la négociation dérogatoire étant possible désormais dans toutes les entreprises. Par ailleurs, la loi ouvre également la possibilité de négocier avec un salarié mandaté dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- la loi du 17 août 2015 introduit également un dispositif de "chaînage" entre les différentes possibilités de négociation dérogatoire. Ainsi, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur souhaitant engager des négociations en informe les représentants élus du personnel. Ces derniers peuvent chercher à se faire mandater par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau des branches ou au niveau national et interprofessionnel. L'accord peut être négocié avec un repré-

sentant élu mandaté, et, à défaut, avec un représentant élu. Si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, ou si un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, alors la négociation peut avoir lieu avec un salarié mandaté.

II.5. LA DÉFINITION D'UNE OBLIGATION DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DE FEMMES ET D'HOMMES SUR LES LISTES DE CANDIDATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de l'enquête "Relations professionnelles et négociations d'entreprise" (REPONSE), réalisée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), la part des femmes parmi les représentants du personnel interrogés (élus, délégués syndicaux, représentant de la section syndicale) était de 37 % contre 41 % parmi l'ensemble des salariés. En outre, plus d'un tiers des représentants interrogés indiquaient n'avoir aucune représentante du personnel au sein de leur établissement. Le constat était donc celui d'une présence trop faible des femmes dans les fonctions de représentation des salariés dans les entreprises.

Il apparaît par ailleurs que les mesures incitatives mises en place au début des années 2000 n'étaient plus à la hauteur des enjeux. Ainsi, depuis la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson, les dispositions du code du travail posaient le principe suivant lequel les organisations syndicales intéressées examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise (articles L.2324-6 et R.2314-4 du code du travail). Toutefois, cette disposition incitative n'avait pas permis des progrès suffisants.

La loi a pour objet d'améliorer, par un dispositif contraignant et incitatif, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances élues de représentation du personnel.

Les dispositions de la loi instaurent une obligation, dans le cadre des élections professionnelles, de présenter des listes qui reflètent la proportion des femmes et des hommes dans chaque collège (ouvriers, employés, cadres). Cette obligation concerne les institutions représentatives du personnel élues, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et la délégation unique du personnel. Désormais, les listes présentées aux premier et second tours des élections à ces institutions

devront être composées dans une proportion de femmes et d'hommes équivalente à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

La loi prévoit qu'en cas de non-respect de ces obligations, le juge judiciaire peut prononcer l'annulation de l'élection d'autant d'élus que la liste comportant de candidats du sexe surreprésenté en surnombre par rapport à la proportion qu'elle doit respecter.

II.6. LA LOI CONFORTE LE RÉGIME DE L'INTERMITTENCE DANS LES ACTIVITÉS DU SPECTACLE

L'existence de règles particulières pour les intermittents vise à prendre en compte la discontinuité spécifique de l'emploi des techniciens et artistes. Cette singularité professionnelle s'incarne dans les annexes 8 et 10 à la convention d'assurance-chômage, construction originale du droit conventionnel, négociée et reconduite à chaque convention par les partenaires sociaux interprofessionnels. Mais cette construction est fragile, et les crises successives qui ont jalonné l'histoire des renégociations de l'assurance-chômage sont sources d'inquiétude et d'insécurité pour les professionnels des métiers concernés.

Aussi, le Premier ministre a mis en place, en juin 2014, une mission de concertation qu'il a confiée à madame Hortense Archambault et messieurs Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle. Sur la base de leur rapport, il a annoncé le 7 janvier 2015 l'inscription dans la loi de l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle ainsi que l'instauration d'un mécanisme permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier ces règles spécifiques, dans un cadre défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

La loi inscrit dans le code du travail que la spécificité des métiers du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle justifie l'existence de règles de l'assurance-chômage spécifiques aux intermittents du spectacle, annexées au règlement général, lui-même annexé à la convention d'assurance-chômage.

En deuxième lieu, si la négociation des règles de l'assurance-chômage incombe aux partenaires sociaux interprofessionnels au sein de l'Unédic, et à eux seuls, la spécificité de l'intermittence doit être mieux appréhendée et les partenaires sociaux du secteur doivent être responsabilisés.

Pendant la négociation des accords, les partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble des professions du spectacle seront invités à négocier entre eux ces règles spécifiques.

Dans ce cadre et en temps utile, un document de cadrage est envoyé par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Ce document de cadrage précise les objectifs de la négociation en termes notamment de trajectoire financière et de règles transversales d'équité ayant vocation à s'appliquer à tous les demandeurs d'emplois, intermittents ou non.

Si un accord qui respecte les orientations définies dans le document de cadrage est trouvé par les organisations syndicales et patronales représentatives de l'ensemble du secteur du spectacle, il est repris dans la convention générale d'assurance-chômage. Si ce n'est pas le cas, les partenaires sociaux interprofessionnels fixent les règles applicables aux intermittents du spectacle.

Le rôle de chacun est ainsi pleinement respecté grâce à cette négociation "enchâssée" et tous ont à assumer leurs responsabilités.

À dessein, la loi ne précise pas les différentes phases de cette procédure, afin de laisser la possibilité aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et à ceux du secteur du spectacle de préciser progressivement le cadre des négociations. Tout au long du processus, il est essentiel que les organisations interprofessionnelles et les organisations professionnelles se tiennent mutuellement et régulièrement informées de l'état d'avancement de leurs négociations respectives.

Constatant que la création d'un comité d'expertise *ad hoc* par la mission de concertation a été unanimement saluée par les parties prenantes, la loi officialise ce comité d'expertise pour rendre un avis :

- à la demande de chacun des partenaires sociaux interprofessionnels ou professionnels, sur l'évaluation de l'impact financier ou opérationnel d'une mesure ou d'un ensemble de mesures envisagées ;
- systématiquement, sur le respect par l'accord conclu par les partenaires sociaux professionnels de la trajectoire financière fixée par le document de cadrage, dans un délai fixé par arrêté suivant la transmission de ce dernier aux organisations interprofessionnelles.

Les règles de composition et de fonctionnement du comité d'expertise prévues à l'article L.5424-23 du code du travail ont été fixées par le décret n° 2015-1889 du 30 décembre 2015. Enfin, le ministre chargé de l'emploi, lorsqu'il agréé l'accord relatif à l'assurance-chômage, vérifie que les dispositions relatives à la participation des partenaires sociaux du secteur du spectacle ont été respectées.

En dernier lieu, il est précisé que les organisations représentatives des professionnels du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle négocient d'ici

le 31 janvier 2016, délai repoussé au 30 avril 2016, une actualisation de la liste des métiers ouvrant droit au bénéfice des règles d'assurance-chômage propres aux intermittents du spectacle. En l'absence d'actualisation de cette liste dans le délai fixé, il est précisé que les ministres en charge de l'Emploi et de la Culture peuvent procéder à l'actualisation par arrêté conjoint.

II.7. LA LOI RENFORCE LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI

La loi prévoit également la création d'un compte personnel d'activité, qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité (notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité) pour renforcer leur lisibilité et sécuriser le parcours professionnel de chacun. L'objectif du compte est de rendre ces droits plus lisibles, de consolider la logique des droits individuels portables et de donner ainsi plus de continuité à un système de droits aujourd'hui trop compartimenté.

En outre, elle prévoit l'organisation d'une concertation avec les partenaires en vue de la mise en place concrète du compte. Suite à la position commune du 8 février 2016, le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs étend et précise les conditions de mise en œuvre du compte personnel d'activité.

II.7.1. Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

À l'invitation de l'ANI du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont défini dans l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, étendu par l'arrêté du 22 février 2014, les conditions de mise en place d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires.

Contenu de l'accord professionnel du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

La mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire peut se faire par la conclusion, soit comme aujourd'hui d'un contrat de travail temporaire (contrat de mission) pour la réalisation d'une mission, soit d'un contrat à durée indéterminée pour la réalisation de missions successives.

Les dispositions prévues dans l'accord ne dérogent ni au droit commun du contrat à durée indéterminée (CDI), ni au droit du travail temporaire, sauf pour un nombre limité de dispositions qui deviennent sans objet pour l'intérimaire en CDI

(à titre d'exemple, l'indemnité de fin de mission de 10 % n'a plus de raison d'être versée au salarié qui dispose d'un CDI).

À ce titre, les règles encadrant les activités du travail temporaire en France sont inchangées, notamment les cas de recours par les entreprises utilisatrices aux salariés intérimaires et le principe d'égalité de traitement des intérimaires avec les salariés de l'entreprise utilisatrice de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

L'exécution du CDI comporte des périodes d'exécution de missions et des périodes d'intermission. Une garantie minimale mensuelle de rémunération est déterminée, permettant d'assurer une rémunération globale sur le mois au moins égale au salaire minimum.

Une annexe à l'accord liste les articles du code du travail continuant à s'appliquer dans le cadre de missions effectuées par l'intérimaire en CDI et ceux n'ayant plus vocation à s'appliquer.

L'accord fixe aux entreprises de travail temporaire un objectif de 20 000 intérimaires recrutés en CDI au terme d'une période de trois ans.

Outre la création d'un CDI pour les intérimaires, l'accord prévoit également :

- la création d'un fonds de sécurisation des parcours des intérimaires ;
- l'allongement du taux d'emploi annuel des salariés intérimaires ;
- les mesures spécifiques d'accompagnement des salariés permanents affectés à la sécurisation des parcours professionnels.

L'accord prévoit enfin une évaluation de ces dispositions au terme de la première année d'application.

La loi du 17 août 2015 dans son article 56 précise ce nouveau dispositif, en conservant un cadre protecteur pour les salariés, tout en prévoyant son expérimentation jusqu'au 31 décembre 2018.

À l'issue de cette expérimentation, un rapport sera présenté par le Gouvernement après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application du CDI intérim et son éventuelle pérennisation.

Les missions effectuées par le salarié temporaire ayant conclu un CDI avec une entreprise de travail temporaire ne dérogent pas à la règle selon laquelle une mission de travail temporaire quel que soit son motif ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

En revanche, elles pourront être effectuées de façon plus souple. Leur durée maximale est étendue à 36 mois et le délai de carence est supprimé.

L'ensemble des autres règles relatives à la conclusion, à l'exécution et à la rupture du contrat de travail prévu pour les CDI de droit commun

seront applicables à ce CDI conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire.

Le CDI conclu entre l'agence d'intérim et le salarié fixera le cadre dans lequel les missions du salarié seront effectuées. Chaque mission donnera lieu à une lettre de mission, chaque mission donnera lieu à un contrat de mise à disposition entre l'agence d'intérim et l'entreprise cliente.

Le contrat sera constitué de périodes de missions dans des entreprises utilisatrices et de période d'intermission. Le contrat de travail à durée indéterminée intérim devra prévoir le montant de la rémunération minimale mensuelle qui sera versée au salarié pendant les périodes d'intermission.

Le groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise

L'année 2015 a été marquée par une forte actualité en matière de lutte contre les discriminations. En effet, les partenaires sociaux ont été mobilisés par les travaux en leur qualité de membres du groupe de dialogue interpartenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, mis en place le 29 octobre 2014 par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Le principe et la composition de ce groupe de dialogue avaient été prévus dans la feuille de route de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

Réuni à 16 reprises de novembre 2014 à mai 2015 et présidé par monsieur Jean-Christophe Sciberras (Président de l'ANDRH et DRH France de Solvay), le groupe était composé en sus des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, des représentants d'associations de lutte contre les discriminations et de représentants de l'administration. Il avait pour mission de faire des propositions sur la base des thématiques suivantes :

- méthodes de recrutement non discriminantes ;
- lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi ;
- développement de nouvelles voies de recours.

Parmi les 18 propositions issues du rapport remis aux deux ministres le 13 mai 2015⁽¹⁾, la mise en œuvre de quatre d'entre elles relève de la responsabilité première des partenaires sociaux.

Il s'agit des propositions suivantes :

- *examiner, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise, les conditions dans lesquelles des formations sur la problématique des discriminations pourraient être rendues obligatoires* (proposition n° 7) ;
- *instaurer dans les entreprises de plus de 300 salariés un référent égalité des chances* (proposition n° 14) ;
- *modifier le code du travail pour compléter la liste des indicateurs du bilan social sur l'évolution des carrières et des rémunérations* (proposition n° 15) ;
- *assurer la prééminence du dialogue social dans l'entreprise au regard du risque de discrimination* (proposition n° 16).

Le groupe de dialogue s'est majoritairement prononcé contre le caractère obligatoire de l'anonymisation des CV au profit, d'une part, du renforcement de la traçabilité et de la transparence des procédures de recrutement et, d'autre part, du développement des modes de recrutement innovants pour les populations les plus susceptibles de faire l'objet de discriminations à l'embauche. Le rapport a également proposé de rendre facultatif pour les entreprises le dispositif d'anonymisation des procédures de recrutement inséré dans le code du travail par la loi du n° 2006-396 du 31 mars 2006. Cette modification apportée à l'article L.1221-7 du code du travail a été réalisée dès l'été 2015 par l'article 48 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

1) Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprises.

III. LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

III.1. LE RAPPORT COMBREXELLE “LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LE TRAVAIL ET L’EMPLOI”

Contexte

Par lettre de mission du 1^{er} avril 2015, le Premier ministre a chargé monsieur Jean-Denis Combrexelle, Président de la section sociale au Conseil d’État et ancien directeur général du travail d’une mission portant sur “l’élargissement de la place de l’accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales”. Visant à trouver les moyens permettant d’accorder une plus grande place à la négociation collective, en particulier au niveau de l’entreprise, la mission a eu pour objectif de proposer des évolutions permettant d’adapter plus efficacement les normes applicables aux entreprises à leurs besoins, tout en prenant en compte les besoins et demandes des salariés.

Pour ce faire, monsieur Jean-Denis Combrexelle s’est entouré d’un groupe de travail composé d’économistes et de juristes, tant experts que praticiens, français et étrangers. Une trentaine d’auditions ont par ailleurs été menées, impliquant principalement les partenaires sociaux.

Remis le 9 septembre 2015 au Premier ministre, le rapport issu de cette concertation contient 44 propositions. Celles-ci ont servi de base à l’élaboration du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

Constat et objectifs

Le bilan de la négociation montre que la France est un pays qui a fait le choix, par différentes réformes législatives, et surtout depuis une quinzaine d’années, d’élargir très fortement le champ de la négociation collective.

Si le bilan quantitatif de la négociation est positif, avec un nombre élevé d’accords signés, le bilan qualitatif est plus discuté et on ne peut que constater et regretter que les partenaires sociaux ne se soient pas plus saisis des possibilités qui leur ont été données par ces réformes successives.

Dans les faits, les freins sont nombreux :

- le renvoi à la négociation fait souvent l’objet d’un procès en légitimité, notamment de l’ensemble des acteurs qui élaborent, commentent et contrôlent la norme législative. Non pas parce que l’État souhaiterait

à tout prix imposer des normes à la société civile et faire “grossir” encore le code du travail. Mais parce que tous les acteurs souhaitent, à chaque étape de l’élaboration de la norme, la sécuriser un peu plus en la détaillant ;

- pour les employeurs, la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance ;
- pour les acteurs syndicaux, la négociation collective est difficile à mener dans un contexte de crise et d’absence de “grain à moudre”.

Le rapport met en lumière le fait qu’un consensus semble régner parmi les différents acteurs du dialogue social concernant l’importance de ce dernier et, plus particulièrement, de l’accord collectif. Le dialogue social est présenté comme le point de convergence qui permettrait d’assurer l’efficacité économique et le progrès social. En pratique, ce consensus repose toutefois en réalité sur des malentendus et reste superficiel, notamment en raison de la complexité des règles qui s’appliquent. Mal comprise, la négociation sociale apparaît à beaucoup comme dépassée dans un contexte de crise et d’“ubérisation” de notre économie.

L’objet du rapport n’est donc pas de se borner à une réflexion sur le droit de la négociation collective et l’éventuelle modification de tel ou tel article du code du travail, mais de montrer comment faire évoluer la négociation collective pour en faire un bon outil de régulation économique et sociale. Il vise à sortir d’une logique purement juridique, formelle et institutionnelle, pour donner très concrètement aux acteurs le goût, la volonté et la capacité, non de négocier, puisqu’ils le font déjà, mais de faire de la négociation un véritable levier de transformation au service de l’emploi et de la compétitivité des entreprises.

Tenant compte de l’ensemble de ces éléments, son objectif est par conséquent double :

- apporter une réflexion sur le droit de la négociation collective ainsi que d’éventuelles modifications des dispositions du code du travail s’y rapportant ;
- faire évoluer la négociation collective comme vecteur à part entière de régulation économique et sociale, en abordant la question des acteurs et des moyens de la négociation, pour envisager, ensuite, celle de l’architecture juridique des accords.

Propositions

Le rapport aborde en premier lieu la question des acteurs et des moyens de la négociation, pour ensuite envisager celle de l’architecture juridique

des accords ; ce choix se justifie, selon l'auteur, par le fait que "donner plus de place à la négociation, fût-elle d'entreprise ou de branche, est un enjeu de dynamisation des comportements avant d'être celui d'une articulation légale en différentes sources de normes"⁽¹⁾.

1. Propositions visant à créer une dynamique de la négociation

Sur ce point, le comportement des acteurs de la négociation est présenté comme un outil déterminant et essentiel. L'ensemble des mesures proposées dans ce cadre visent à responsabiliser davantage les acteurs, en les formant de manière plus aboutie aux pratiques du dialogue social tout en favorisant les bonnes pratiques de la négociation :

- **Élaborer une pédagogie de la négociation collective**, afin de la rendre plus rationnelle et, ainsi, plus attractive. Plusieurs leviers peuvent dans ce cadre être actionnés afin de valoriser le dialogue social, notamment au travers d'actions de sensibilisation, de formation, ou encore d'organisation des directions des ressources humaines (DRH). De cette idée générale découlent également des propositions visant la mise en place de formations communes destinées aux syndicats et employeurs.
- **Faire évoluer les conditions et, plus spécialement, la méthode de la négociation** : pour ce faire, les accords de méthode doivent, selon l'auteur, devenir un préalable à la négociation et, ainsi, une de ses étapes essentielles.
- **Agir sur la durée tant de la négociation que des accords collectifs**, en limitant dans le temps la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. Est également proposée une réforme des règles de révision et de dénonciation des accords collectifs, pour permettre des adaptations plus rapides de ces derniers et, ainsi, dynamiser davantage la négociation.
- **Améliorer l'intelligibilité des accords par les tiers** – principalement les salariés auxquels ils s'appliquent. Cette proposition participe de l'idée plus générale selon laquelle il est nécessaire de développer une culture commune de la négociation. Deux mesures principales peuvent, à cet égard, être relevées : la définition dans l'accord collectif lui-même des conditions de l'information directe des salariés sur son contenu, ainsi que l'explication, dans un document établi par les parties à la négociation, de l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations.

1) Page 47 du rapport.

- **Confirmer le rôle de garant de l'État** dans ce nouveau contexte de la négociation, en tant qu'accompagnateur de la négociation et garant de la légalité des accords ; serait ainsi maintenue la procédure d'extension des accords de branche, tout en ouvrant la possibilité de contrôler la légalité des accords d'entreprise, voire de la contester par la voie judiciaire.

2. Propositions visant à ouvrir de nouveaux champs à la négociation collective

Selon l'auteur du rapport, la question n'est pas de fixer une taille idéale du code du travail mais de réfléchir à une nouvelle architecture assurant la complémentarité et les équilibres entre les différents modes de régulation. Le principe général est en effet de donner davantage d'espace à la négociation collective, sans passer systématiquement par une extension explicite d'un domaine à la négociation collective au détriment de la loi.

Il relève ainsi que :

- le code du travail, dans sa rédaction actuelle, se caractérise par une grande complexité de la loi rendant difficile l'appréhension, sur un sujet donné, de la marge de manœuvre laissée aux négociateurs d'un accord de branche ou d'entreprise ;
- il serait parfois suffisant de clarifier et de rationaliser les textes, en séparant ce qui relève de l'ordre public, du renvoi à la négociation et du supplétif. Cette respiration bienvenue au dialogue social et à la négociation constituerait une rupture par rapport au mode d'élaboration du code du travail ayant jusqu'alors prévalu.

Les propositions formulées en la matière visent deux objectifs : dans un premier temps, la régulation de la production de normes législatives et la fixation un agenda social annuel ; dans un deuxième temps, la suppression d'une disposition devenue obsolète pour toute nouvelle disposition adoptée.

D'autres mesures sont également proposées à court terme (2016) :

- **Mise en avant des nouveaux champs du travail et de l'emploi.** L'auteur propose de clarifier et d'élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires (ACTES). Dans ces différents domaines, la priorité serait alors donnée à l'accord d'entreprise (sous réserve de dispositions contraires prévues par le législateur ou au niveau de la branche). Dans cette même optique, il est également proposé d'ouvrir à la négociation de nouveaux champs des relations sociales, notamment la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

- **Définition et rationalisation des missions des branches** dans le champ de ces accords ACTES. Il s'agit, notamment, de la détermination de "l'ordre public conventionnel" s'appliquant à l'ensemble des entreprises du secteur. Cette mesure traduit une volonté plus générale de dynamisation de la négociation de branche. Pour atteindre cet objectif, l'auteur considère qu'elle doit être accompagnée d'un mécanisme de fusion des branches qui représenteraient moins de 5 000 salariés, dans un délai de trois ans.
- **Adaptation à la diversité des entreprises**, en prenant en compte le niveau du groupe d'entreprises et les très petites entreprises (TPE). Pour ce faire, l'auteur propose d'assimiler les accords de groupe aux accords d'entreprise, ou encore de permettre aux accords de groupe d'organiser l'articulation entre les accords de groupe, d'entreprises et d'établissements. Le rôle de "prestataire de services" des branches à l'égard des TPE est également mis en avant, avec la possibilité retenue d'édicter des accords-type d'entreprises par les branches.
- **Reconnaissance des nouveaux espaces de la négociation de l'emploi** ; le rapport propose d'accorder une reconnaissance législative aux "dispositifs territoriaux négociés" ainsi que d'expérimenter les accords de filières.
- **Clarification de l'articulation entre accord collectif et contrat de travail**, en faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.
- **Généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise** à compter de 2017.

À moyen terme (quatre ans), deux actions sont envisagées. Elles concernent :

- **une nouvelle architecture du code du travail**, pour distinguer sur l'ensemble des dispositions ce qui relève de l'ordre public, du renvoi encadré à la négociation collective et ce qui relève du supplétif en l'absence de négociation ;
- **une réforme constitutionnelle**, en vue d'inscrire dans le préambule de la Constitution les grands principes de la négociation collective.

III.2. LE COMITÉ PRÉSIDÉ PAR ROBERT BADINTER

Par une lettre de mission du 24 novembre 2015, le Premier ministre a confié à un comité de neuf sages, présidé par monsieur Robert Badinter,

le soin de dégager *“les principes juridiques les plus importants”* du droit du travail.

Ce comité était composé de membres du Conseil d'État, de la Cour de cassation, d'anciens membres du Conseil constitutionnel, d'universitaires, ainsi que de deux rapporteuses.

La démarche du comité s'est inspirée de celle du Conseil d'État lorsqu'il énonce un principe général du droit, ou de la Cour de cassation lorsqu'elle s'appuie sur un principe fondamental. Le comité a ainsi procédé à une analyse des dispositions actuelles du code du travail, de la Constitution, de la jurisprudence et des textes internationaux afin d'identifier les principes essentiels qui irriguent le code du travail.

Les travaux du comité se sont déroulés sur deux mois. Les organisations syndicales et patronales ont été auditionnées par le comité. Le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC ont ainsi fait part au comité de leurs observations sur les travaux du comité. Dans certains cas, elles lui ont transmis les principes qu'elles avaient identifiés comme essentiels.

Sur la base de ces auditions et du travail d'examen de l'ensemble des sources du droit du travail, le comité a présenté, dans son rapport remis au Premier ministre, le 25 janvier 2016, 61 grands principes répartis selon huit domaines, :

- libertés et droits de la personne au travail ;
- formation, exécution et rupture du contrat de travail ;
- rémunération ;
- temps de travail ;
- santé et sécurité au travail ;
- libertés et droits collectifs ;
- négociation collective et dialogue social ;
- contrôle administratif et règlement des litiges.

Ces principes reflètent, à droit constant, le socle sur lequel repose le droit du travail, amorçant la réforme de grande ampleur du code du travail qui sera engagée sur deux ans. Cette dernière vise à donner une part plus grande à la négociation collective, en réécrivant les dispositions du code en trois niveaux : les dispositions législatives impératives, les dispositions ouvertes à la négociation, et les dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord.

III.3. LES RAPPORTS MEETLING, QUINQUETON ET CESARO

III.3.1. Rapport sur la transformation numérique et vie au travail - Bruno Mettling

Demandé par monsieur François Rebsamen, le rapport intitulé “Transformation numérique et vie au travail” de la mission dirigée par monsieur Bruno Mettling, directeur général adjoint du groupe Orange, a été remis à la ministre en charge du Travail le 15 septembre 2015. Il formule 36 propositions pour “accélérer et réussir” la transformation numérique des entreprises. Il s’agit notamment d’adapter le droit du travail aux nouvelles formes de travail (salarié ou non) issues de la révolution numérique.

Considérant le forfait jours comme “la réponse la plus adaptée” pour les salariés autonomes du numérique, le rapport préconise de sécuriser juridiquement ce régime, aujourd’hui dérogatoire. Créé en 2000, il permet de rémunérer les salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an (et non d’horaires hebdomadaires). Il concerne aujourd’hui 47 % des cadres, mais son utilisation est devenue incertaine après l’annulation de plusieurs conventions collectives de branche par la Cour de cassation. Le rapport préconise que la loi précise les conditions d’accès au forfait jours (estimation du temps de travail tenant compte de la charge de travail et du délai imparti) afin que les entreprises ne soient pas tentées d’externaliser les nouveaux emplois vers un travail non-salarié. S’agissant toujours des salariés, le rapport recommande de compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion (mails ou SMS professionnels), pour prévenir les risques de surcharge cognitive et émotionnelle et, ainsi, les risques psychosociaux afférents.

Considérant que les nouvelles formes d’activité hors salariat (“freelance”) peuvent concerner d’anciens salariés, mais aussi être utilisées simultanément avec le statut de salarié, le rapport recommande de construire un socle de droits attachés à la personne et transférables d’une entreprise à l’autre et/ou d’un statut à l’autre, afin de lever les freins à la mobilité professionnelle (au sein de l’entreprise ou entre entreprises). Il s’agit d’assurer l’accès à une protection sociale pour les nouvelles formes de travail, mais aussi leur participation au financement de la protection sociale. De même, s’agissant des plateformes de service qui mobilisent le travail d’une partie de leurs utilisateurs (pour la location de logements, le transport de passagers, etc.), le rapport souhaite qu’elles soient désormais obligées de transmettre toutes les informations nécessaires à l’établissement des droits et des cotisations.

III.3.2. Rapport sur la dynamisation de la négociation collective - Jean-François Cesaro

Missionné le 18 novembre 2015 par la ministre chargée du Travail à partir du constat formulé dans le rapport Combrexelle que, “trop souvent, des accords perdurent sur une durée extrêmement longue alors que dans de nombreux cas une révision de leur contenu serait nécessaire”, monsieur Jean-François Cesaro, professeur en droit social et droit du travail, a remis son rapport sur la dynamisation de la négociation collective le vendredi 22 janvier 2016.

La négociation collective, au niveau de la branche comme de l'entreprise, est une voie essentielle pour élaborer des normes plus adaptées à la réalité des secteurs et des entreprises et mieux à même de concilier les contraintes de celles-ci et les aspirations des salariés, et partant, davantage acceptées et appliquées par l'ensemble des acteurs.

De nombreux accords perdurent sans modification alors qu'ils mériteraient d'être révisés. L'une des clés réside dans les règles de révision et d'extinction des accords, qui doivent être plus fluides, plus simples, et mieux prendre en compte les évolutions liées à la représentativité syndicale et patronale.

Le rapport du professeur Cesaro propose de nombreuses pistes pour améliorer le cadre juridique de la révision et de l'extinction des accords. Ces propositions ont nourri le projet de réforme du droit du travail.

Parmi celles-ci, l'alignement du droit de la révision sur le droit de conclusion et l'ouverture de la révision à toute organisation syndicale représentative, qu'elle soit ou non signataire de la convention ou de l'accord modifié, la distinction entre l'engagement de la procédure de révision et la signature de l'avenant, ou bien encore la possibilité donnée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de réviser des conventions et accords étendus qu'elles n'ont pas signés.

Par ailleurs, le rapport du professeur Cesaro a mis en lumière l'évolution de la notion d'avantages individuels acquis, en rappelant la genèse et les interprétations jurisprudentielles et doctrinales qui ont pu en être faites. Il propose notamment de renforcer la négociation, en mettant en place des accords anticipés de transition ou des accords anticipés d'harmonisation pour déterminer en amont le régime et les règles applicables dans le futur aux salariés concernés.

Compte tenu par ailleurs de la complexité de la notion d'avantages individuels acquis, plusieurs pistes sont analysées tels que la substi-

tution “des avantages conventionnels maintenus” à la notion d’avantages individuels acquis ou le droit au maintien du niveau de rémunération conventionnelle atteint par le ou les salariés suite à la dénonciation ou la mise en cause de l’accord.

III.3.3. Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales desalariés - Patrick Quinqueton

Le rapport de monsieur le conseiller d’État Patrick Quinqueton, commandé au printemps 2015 par le ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle, monsieur François Rebsamen, et intitulé “Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés : vers une nouvelle structuration des branches professionnelles” a été remis à madame Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social le 17 décembre 2015.

Ce rapport propose un accompagnement pour restructurer en profondeur les branches professionnelles. Dans la lignée du rapport Combrexelle du 9 septembre 2015 intitulé “la négociation collective, le travail et l’emploi”, la feuille de route de monsieur Quinqueton préconise notamment la restructuration dans un délai de trois ans des branches de moins de 5 000 salariés.

S’agissant de la méthodologie, si le rapport rappelle que la restructuration des branches appartient aux partenaires sociaux, le législateur pourrait intervenir pour programmer la disparition des branches territoriales et celles n’ayant pas négocié depuis dix ans.

Une autre proposition majeure de cette feuille de route réside dans la définition du processus post-fusion. En effet, il prévoit la création d’un accord de convergence entre branches fusionnées avec l’intervention d’un mécanisme automatique en cas d’échec des négociations.

C’est notamment à partir de l’ensemble de ces travaux, que la ministre en charge du Travail, madame Myriam El Khomri a présenté le 24 mars 2016 au Conseil des ministres le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

IV. LES CHANTIERS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET PATRONALE

La réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi du 20 août 2008 et la réforme de la représentativité patronale, issue de la loi du 5 mars 2014, poursuivent le même objectif de rénovation du dialogue social par le renforcement de la légitimité des partenaires sociaux et des accords collectifs.

Ces réformes fondent la représentativité des organisations syndicales et patronales sur un socle commun de critères fiables et objectifs.

La représentativité de ces organisations sera déterminée au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel en 2017. La représentativité patronale sera par ailleurs déterminée au niveau national et multiprofessionnel.

Des réformes mises en œuvre de manière concertée dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social

Le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) a été institué par la loi du 20 août 2008 et se réunit depuis mars 2009.

Il comprend :

- des représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations ;
- des représentants du ministre chargé du Travail ;
- des personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du Travail (une de ces personnes, désignée par le Premier ministre, préside les séances du Haut Conseil).

La composition de cet organe consultatif a été entièrement renouvelée par arrêté du 5 juin 2014. Les membres sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

Dans la continuité des travaux engagés sous son égide lors du premier cycle électoral, le Haut Conseil du dialogue social est étroitement associé à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale ainsi que pour l'organisation du scrutin pour la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile. Depuis 2014, il est également associé aux travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale.

Ses travaux sont nourris, d'un point de vue technique, par ceux d'un groupe de suivi regroupant à la fois les partenaires sociaux membres du Haut Conseil du dialogue social et la direction générale du travail (DGT). Le groupe de suivi a ainsi abordé les différents aspects de la collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles ainsi que de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale d'un point de vue opérationnel.

En 2015, le ministère chargé du Travail a réuni le Haut Conseil du dialogue social à cinq reprises et le groupe de suivi à dix reprises.

IV.1. REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

L'année 2015 a permis au Haut Conseil du dialogue social de poursuivre les travaux engagés en 2014 dans le prolongement du rapport sur l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 et de la loi du 15 octobre 2010.

Dans ce cadre, le Haut Conseil a procédé au réexamen de certains principes de gestion mis en œuvre durant le premier cycle électoral, dans le but d'accroître le nombre de procès-verbaux d'élections professionnelles pris en compte, et de fiabiliser plus encore la mesure de l'audience qui sera effectuée à l'issue du second cycle électoral dont les bornes sont fixées du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Il a parallèlement été amené à répondre à diverses demandes de mesures spécifiques d'audience présentées par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations sur des périmètres comprenant tout ou partie des champs d'application de conventions collectives existantes. Les travaux menés ont permis d'apporter aux partenaires sociaux des branches et secteurs concernés, un éclairage sur le poids des différentes organisations syndicales appelées à négocier et au-delà sur les conditions de validité de leurs négociations.

Le Haut Conseil du dialogue social a enfin été largement associé aux travaux menés pour préparer le scrutin pour la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile (autrement appelé scrutin TPE) qui sera organisé en décembre 2016. Les résultats de ce scrutin contribueront à la mesure de l'audience pour le second cycle électoral qui sera effectuée en mars 2017, préalablement à la prise des arrêtés de représentativité des organisations syndicales.

Le système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité des organisations syndicales - MARS

Le dispositif de collecte et de traitement des résultats des élections professionnelles est piloté par la direction générale du travail (DGT) dans le cadre d'une base de données baptisée "Système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale" (SI MARS). Ce système est opérationnel depuis début 2010 avec l'ouverture d'un centre dédié pour effectuer les différentes opérations liées à l'enregistrement, la vérification et la comptabilisation des résultats des élections professionnelles en vue de leur agrégation au niveau interprofessionnel et par branche.

Situé à Louviers, dans l'Eure, le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) reçoit les procès-verbaux qui lui sont envoyés par les entreprises. Chaque entreprise doit adresser au CTEP un exemplaire du procès-verbal pour chaque élection (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, délégués du personnel) par collège, pour les titulaires et les suppléants et ce, dans les quinze jours qui suivent la tenue de cette élection. Parallèlement, l'entreprise transmet deux exemplaires du procès-verbal à sa section d'inspection du travail. Dans l'hypothèse d'une carence, un procès-verbal de carence (et non un courrier simple signalant cette carence) doit être transmis au centre de traitement.

L'ensemble de ces formulaires est téléchargeable depuis le site internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Le procès-verbal adressé au centre de traitement est saisi dans le SI MARS. Une fois saisi dans le système d'information, l'ensemble des procès-verbaux est passé au crible des contrôles dits de conformité, qui visent à vérifier leur contenu afin de détecter des incohérences dans leur remplissage en vue de leur prise en compte pour la mesure de l'audience. Quelques 80 contrôles automatiques visent ainsi à vérifier que les données déclarées sont conformes aux données attendues selon la définition du formulaire. Ces contrôles sont essentiels pour parvenir à une mesure de l'audience qui traduit de manière fiable le vote des électeurs. Ils appellent ensuite des traitements dits "de conformité" qui soit visent à rétablir la cohérence des procès-verbaux lorsque les informations disponibles permettent de le faire sans risque d'erreur, soit conduisent à écarter le procès-verbal concerné de la mesure de l'audience car il n'apparaît pas possible de lever les incertitudes sur des informations estimées significatives pour la mesure de l'audience.

Au 18 avril 2016, le CTEP avait été destinataire de près de 149 000 plis adressés par les entreprises organisatrices d'élections représentant un total de 506 700 procès-verbaux d'élections dont un peu plus de 238 650 procès-verbaux d'élections premier tour des titulaires, PV de carence compris.

Environ 50 % des procès-verbaux nécessitent une action de mise en conformité à leur réception au centre de traitement. Après retraitement par les opérateurs du centre et envoi le cas échéant de courriers aux entreprises, environ 90 % des procès-verbaux saisis dans le système d'information ont à ce jour la qualité requise pour leur prise en compte pour la mesure d'audience syndicale. Afin de garantir une meilleure qualité des procès-verbaux, plus de 46 000 courriers ont été adressés aux entreprises pour faire compléter une information manquante ou erronée.

Le processus de mise en conformité des données reçues se poursuit pour accroître significativement la proportion des procès-verbaux pouvant être pris en compte dans la mesure d'audience.

IV.1.1. Les mesures d'audience spécifiques pour éclairer les partenaires sociaux

Le Haut Conseil a été amené, tout au long de l'année 2015, à se prononcer sur des mesures d'audience effectuées dans des contextes différents :

- dans le prolongement des premières réflexions concernant les conventions collectives nées en cours de cycle, le Haut Conseil du dialogue social a été amené à mettre en œuvre les principes retenus en 2014 pour l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales présentes dans le champ de branches professionnelles ne disposant pas de résultats d'élections professionnelles sur un cycle électoral complet. L'enquête de représentativité menée dans le champ de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion n'ayant pu aboutir à une mesure pertinente au regard du très faible nombre de suffrages ayant pu être collectés pour cette mesure, il a ainsi été appliqué pour cette branche, les résultats de l'audience syndicale établie par l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- le Haut Conseil s'est prononcé sur les nouvelles mesures d'audience effectuées dans le champ de conventions collectives qui avaient fait l'objet d'arrêté de représentativité, telle la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien et, à la suite de décisions de la Cour administrative d'appel de Paris, dans les branches des télécommunications et des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
- les travaux du Haut Conseil ont enfin été largement consacrés à l'examen de demandes de mesures d'audience des partenaires sociaux sur des périmètres n'ayant jusqu'alors pas fait l'objet d'arrêtés de représentativité. Ces demandes ont en majorité été présentées à l'occasion de négociations d'accords portant sur des périmètres constitués en partie ou en totalité de conventions collectives. Le Haut Conseil a été étroitement associé aux travaux de définition du périmètre des mesures demandées et d'agrégation des résultats des élections des entreprises entrant dans ce champ. Les champs de la *télédiffusion* et de la *radiodiffusion* ont ainsi fait l'objet de mesures d'audience dans le cadre de la négociation visant à actualiser la liste des emplois éligibles au contrat à durée déterminée d'usage et à déterminer les conditions de recours à ce contrat.

D'autres mesures ont été effectuées dans le cadre de négociations d'accords collectifs portant notamment sur la formation professionnelle, ou de négociations en vue de fusions des textes conventionnels comme les deux conventions collectives des *agences de presse* ou les conventions collectives de la *pâtisserie-glacerie* et de la *confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants et détaillants fabricants*. Les résultats de ces mesures ont permis d'éclairer les partenaires sociaux sur l'audience des organisations syndicales concernées par la négociation et sur les conditions de validité des accords résultant de ces négociations.

IV.1.2. La préparation du second cycle électoral de la représentativité syndicale

Statuant sur le pourvoi en cassation de la CGT-FO contre l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris qui rejetait son recours, le Conseil d'État a, par une décision du 30 décembre 2015, définitivement validé l'arrêt du 30 mai 2013 listant les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il précise à cette occasion, que le ministre pouvait écarter certains procès-verbaux non exploitables à condition de veiller à ce que les traitements opérés à ce titre ne remettent pas en cause, eu égard notamment au nombre des procès-verbaux concernés, l'exhaustivité nécessaire à l'établissement des mesures d'audience. Le Conseil d'État valide donc les principes de gestion adoptés par le Haut Conseil et mis en œuvre dans le cadre de la mesure de l'audience syndicale.

Afin de renforcer davantage la pertinence de ces règles de gestion et d'élargir le périmètre des procès-verbaux pris en compte pour la mesure de l'audience syndicale lors du second cycle tout en garantissant la fiabilité des données, le Haut Conseil a travaillé sur diverses pistes d'amélioration des principes qu'il a adoptés depuis 2010.

Certains principes de conformité ont été aménagés afin de rationaliser les contrôles des procès-verbaux d'élections à partir des informations recueillies lors du premier cycle électoral.

Le Haut Conseil a également contribué à l'élaboration d'une nouvelle règle de gestion destinée à compléter la règle spécifique mise en œuvre au cours du premier cycle pour mesurer l'audience syndicale dans la branche des *journalistes* et au niveau des autres conventions collectives du secteur de la *presse*.

Dans la suite des travaux engagés en 2014, le Haut Conseil a enfin été consulté sur la mise en place du dispositif de contrôle de conformité portant sur l'obligation d'indiquer, sur les procès-verbaux d'élections

professionnelles, l'organisation syndicale à laquelle est affiliée chacun des syndicats candidats à l'élection. Cette obligation résulte de l'article 30 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui a créé l'article L.2122-3-1 du code du travail selon lequel *“Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. À défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L.2121-1.”* Ce dispositif conduit à rationaliser les modalités de contrôle et à simplifier les relations avec les entreprises en distinguant les incohérences de remplissage susceptibles d'être corrigées ou renseignées à partir des informations figurant sur les procès-verbaux et les incohérences de remplissage nécessitant de contacter l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux du Haut Conseil ont été associés à la refonte du site Internet elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Ces travaux se sont axés sur le renforcement de l'aide à la saisie en ligne des procès-verbaux, l'objectif étant de constituer un vecteur d'amélioration de la qualité des données retranscrites sur les procès-verbaux qui seront retenus pour la mesure de l'audience syndicale au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

Les fonctionnalités du site Internet dédié aux élections professionnelles

- La consultation des procès-verbaux d'élections

Comme le prévoit l'article D.2122-6 du code du travail, “le système de centralisation des résultats [...] doit permettre une consultation par toute personne des données recueillies”. Il est ainsi possible de consulter sur le site Internet l'ensemble des procès-verbaux d'élections saisis au centre de traitement, à l'exception des procès-verbaux de membres suppléants. Cette consultation s'étend aux procès-verbaux en cours de traitement. Pour ces derniers, les données en traitement sont masquées.

Il permet ainsi de consulter les procès-verbaux d'élections tenues dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2013. Il s'agit aussi bien de premiers que de seconds tours, de procès-verbaux complètement valides que de procès-verbaux en cours de mise en conformité, de carences ou de résultats d'élections. Au 18 avril 2016, 404 947 procès-verbaux d'élections sont consultables sur le site. Parmi l'ensemble des procès-verbaux d'élections consultables sur le site, seuls ceux des premiers tours des titulaires hors carence seront intégrés dans la mesure d'audience. Le périmètre du calcul de l'audience repose ainsi sur un peu plus de 154 000 procès-verbaux d'élections professionnelles.

Les statistiques de fréquentation du site Internet révèlent près de 198 000 visites sur 2015 pour plus de 11 millions de pages vues. Parmi les différentes fonctionnalités du site, la fonction de consultation des procès-verbaux d'élections est celle qui est le plus couramment utilisée.

- Une aide à la saisie des procès-verbaux

Il est possible sur le site Internet de pré-remplir en ligne les modèles de procès-verbaux. Cette fonctionnalité intègre un certain nombre de contrôles dits "embarqués" et d'aides en ligne et facilite ainsi le travail de renseignement des documents par le déclarant tout en garantissant une meilleure qualité des informations renseignées.

Une fois complété, le procès-verbal doit être imprimé. Pour être valable, il doit ensuite être signé par les membres du bureau de vote et transmis au centre de traitement. En effet, cette fonctionnalité apporte une aide à la saisie mais il ne peut constituer une télédéclaration.

- Le téléchargement des formulaires homologués de procès-verbaux d'élections

Pour les déclarants souhaitant remplir le formulaire papier, les formulaires "Cerfa" sont disponibles en téléchargement sur le site.

Un centre d'appel téléphonique⁽²⁾ vient compléter le système d'information afin d'apporter aux utilisateurs les réponses juridiques et techniques aux questions qu'ils se posent.

2) Numéro AZUR : 08 10 20 08 08.

IV.1.3. La préparation du scrutin pour la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile

La mesure de l'audience auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile repose sur un scrutin sur sigle organisé au plan régional par voie électronique ou par correspondance. Organisé tous les quatre ans, ce scrutin (scrutin TPE) a, pour la première fois, été organisé du 28 novembre au 12 décembre 2012.

Les résultats de ce scrutin sont agrégés avec les résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises d'au moins onze salariés et avec les résultats aux élections des chambres départementales d'agriculture, afin de mesurer l'audience des organisations syndicales.

Pour l'édition 2016, la mesure d'audience qui résultera du scrutin TPE aura également pour objet de :

- permettre de fixer la composition du collège salarié des commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui seront mises en place au 1^{er} juillet 2017. La loi du 17 août 2015 qui crée ces commissions, précise qu'elles sont composées de dix représentants salariés désignés par les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience électorale au scrutin TPE. La loi permet à ces organisations syndicales

de mentionner sur leurs propagandes en vue du scrutin TPE, les noms de salariés qu'elles envisagent de désigner à ces commissions ;

- contribuer, avec la mesure d'audience résultant des élections organisées durant le second cycle électoral et les résultats des dernières élections aux chambres départementales d'agriculture, à la répartition entre organisations syndicales, des sièges des conseillers prud'hommes du collège salarié (loi du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes).

Les travaux de préparation du prochain scrutin auxquels a été associé le Haut Conseil durant l'année 2015 ont eu pour but d'intégrer ces nouveaux enjeux, tout en donnant suite aux enseignements du précédent scrutin tirés par le Haut Conseil.

Les grands axes d'évolution retenus pour l'organisation du scrutin sont les suivants :

- avancer la date de dépôt des candidatures à l'élection de manière à éviter des tensions importantes sur le calendrier de production du matériel de vote en cas de contentieux sur les candidatures ;
- sécuriser les dispositifs de présentation des candidatures et des propagandes électorales qui peuvent être différenciées par région et, pour les organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, peuvent comporter jusqu'à dix noms de salariés qui auront vocation à être désignés dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- compléter les conditions de recevabilité des candidatures au scrutin en intégrant les critères de l'indépendance et de la transparence financière ;
- préciser les modalités de fonctionnement des commissions d'opérations de vote ;
- offrir aux électeurs la faculté de former leurs recours gracieux quant à leur inscription sur la liste électorale par voie électronique, dans le but de faciliter les demandes de correction et de fiabiliser la liste électorale ;
- simplifier le dispositif de vote par correspondance.

IV.2. REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

L'année 2015 a été une année importante pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale. Elle s'est caractérisée par la définition du cadre réglementaire de la réforme, avec la publication le 10 juin 2015 du décret, et par l'engagement

des travaux relatifs à la mise en œuvre du processus en lien étroit avec les membres du Haut Conseil du dialogue social et de son groupe de suivi.

IV.2.1. Le décret du 10 juin 2015

La loi du 5 mars 2014 a défini les critères de reconnaissance de la représentativité patronale, qui sont cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. Elle a fondé le critère de l'audience sur le principe de l'adhésion des entreprises. Ces éléments sont attestés par un commissaire aux comptes (CAC). La loi a instauré un droit d'opposition à l'extension d'une convention ou d'un accord collectif et a défini trois niveaux de représentativité. Le décret du 10 juin 2015 a permis d'approfondir et de préciser les conditions d'appréciation de l'audience et de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs.

Les principales dispositions du décret sont les suivantes :

- le décret définit la notion d'entreprise adhérente et précise notamment que, pour être prise en compte, une entreprise doit verser volontairement une cotisation, conformément aux règles fixées par l'organisation professionnelle à laquelle elle adhère et selon des modalités qui assurent son information quant à l'organisation destinataire de cette cotisation ;
- une entreprise adhérente emploie ou non du personnel salarié, à l'exception, prévue par la loi, des branches couvrant les activités agricoles mentionnées aux 1^o à 4^o de l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime, pour lesquelles seules les entreprises employant au moins un salarié sont prises en compte ;
- le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié à la date du 31 décembre 2015. Les entreprises doivent être à jour de leur cotisation au 31 mars 2016.

Le décret du 10 juin 2015 s'adapte à la structuration des organisations professionnelles.

Ainsi, les entreprises adhérentes prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle sont les entreprises relevant de la branche concernée :

- qui adhèrent directement auprès de l'organisation professionnelle candidate ou de ses structures territoriales statutaires ;
- ou qui adhèrent à des organisations professionnelles non candidates à la représentativité – ou à leurs structures territoriales – elles-mêmes adhérentes à l'organisation professionnelle candidate.

Les effectifs salariés déclarés par les organisations professionnelles sont les salariés titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 et figurant sur les déclarations sociales des entreprises.

La question prioritaire de constitutionnalité relative aux critères d'appréciation de la représentativité patronale

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 novembre 2015 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité, posée par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et plusieurs autres requérants, relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 6° de l'article L.2151-1, du 3° de l'article L.2152-1 et du 3° de l'article L.2152-4 du code du travail.

Les requérants reprochaient à ces dispositions de ne pas prendre en considération d'autres éléments tels que le nombre de salariés ou le chiffre d'affaires des entreprises adhérentes. Le Conseil constitutionnel a écarté ces griefs et a en conséquence déclaré conformes à la Constitution le 6° de l'article L.2151-1, le 3° de l'article L.2152-1 et le 3° de l'article L.2152-4 du code du travail.

Il a en particulier précisé qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en œuvre de la liberté syndicale, de définir des critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, sans contraindre le législateur quant à ces critères.

IV.2.2. La mise en œuvre de la réforme

La mesure de l'audience des organisations professionnelles doit être établie dès mars 2017, de manière concomitante à la proclamation des résultats du second cycle électoral pour les organisations syndicales. Les organisations professionnelles d'employeurs devront faire acte de candidature durant l'année 2016 auprès du ministère chargé du Travail. Ce sont les entreprises adhérentes au 31 décembre de l'année 2015 et leurs salariés employés en 2014 qui, pour le premier cycle de mesure de l'audience patronale, sont prises en compte.

En 2015, trois enjeux ont guidé les travaux des services du ministère chargé du Travail et des partenaires sociaux :

- d'une part, clarifier les modalités de prise en compte des adhésions au sein des organisations professionnelles d'employeurs ;
- d'autre part, définir des formulaires de candidature adaptés ;
- enfin, concevoir et réaliser un système d'information adéquat.

Pour ce faire, le travail partenarial mené dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social et de son groupe de suivi a nécessité un travail de pédagogie, et a supposé la définition des modalités précises de candidature et de remontée d'informations au sein des structures patronales. En particulier, le Haut Conseil s'est notamment penché sur l'élaboration des

formulaire de candidature, afin de s'adapter aux formes multiples de structuration des organisations professionnelles et aux différentes situations. Deux ateliers de travail auxquels ont participé les membres du collège employeurs du groupe de suivi ont été consacrés aux modalités de candidature, afin notamment d'alimenter les travaux de conception du système d'information dédié au dépôt des dossiers de candidature en ligne.

En outre, les commissaires aux comptes étant des acteurs essentiels de la mise en œuvre de la réforme, les services du ministère du Travail, en étroite collaboration avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC), ont défini les modalités de leur intervention dans le cadre de cette nouvelle mission d'attestation que leur a confié le législateur. Ce travail a conduit à la publication de l'avis technique établi par la CNCC, qui permettra d'accompagner les CAC dans l'exercice de leur mission en avril 2016.

Afin d'informer les organisations professionnelles désirant se porter candidates à l'établissement de leur représentativité ainsi que, plus largement, l'ensemble des organisations et structures intéressées (organisations professionnelles adhérentes à une organisation candidate, structures territoriales, entreprises, organisations syndicales de salariés, etc.), il a été mis en ligne au début du mois de février 2015 un portail d'information dédié, accessible à l'adresse suivante : www.representativite-patronale.travail.gouv.fr

Outre une présentation du cadre légal et réglementaire en vigueur, il apporte les informations nécessaires pour la préparation des dossiers de candidature selon la situation de chaque organisation professionnelle d'employeurs, ainsi que des précisions sur les modalités pratiques et le calendrier. Ce portail est actualisé régulièrement pour suivre au plus près l'actualité de la réforme.

Il constitue la porte d'entrée d'un système d'information plus complet permettant de mettre en œuvre la réforme dans ses différentes dimensions. Deux autres systèmes d'information seront ainsi accessibles depuis le portail d'information :

- le premier sera dédié aux CAC. Il leur permettra d'accéder aux données issues des déclarations de données sociales des entreprises afin qu'ils puissent attester les informations déclarées par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- le second sera dédié aux organisations professionnelles candidates. Il leur permettra d'effectuer leur déclaration en ligne et de déposer les pièces justificatives du respect des critères de représentativité. Ce processus

de déclaration en ligne a pour objet de simplifier et de sécuriser la procédure de candidature ainsi que l'examen juridique et le calcul de l'audience par les services de la DGT.

Enfin, un quatrième système d'information complètera le dispositif pour calculer le "poids" des organisations professionnelles d'employeurs tant en termes d'entreprises ou d'employeurs adhérents que de salariés de ces entreprises.

V. FINANCEMENT DU PARITARISME

V.2.1. La loi du 5 mars 2014 a créé un dispositif de financement du paritarisme pérenne, transparent et mieux adapté au regard des nouvelles règles de mesure de la représentativité

De manière générale, la loi a pour objet de construire un cadre pérenne de financement qui permette d'assurer une transparence des ressources mobilisées par les organisations patronales comme syndicales dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Sans modifier l'assise de financement tiré des cotisations des adhérents, la loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié. Il a vocation à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme, en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises. Il intègre également les ressources publiques accordées aux organisations.

Les ressources du fonds paritaire

Le fonds paritaire est alimenté par une contribution des entreprises assise sur leur masse salariale. La contribution des entreprises ne crée pas une charge financière nouvelle pour elles ; elle se substitue aux sommes versées aujourd'hui par les entreprises, notamment dans le cadre de la collecte relative à la formation professionnelle ou pour le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le fonds sera également alimenté, le cas échéant, par une participation volontaire d'organismes à vocation nationale, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste de ces organismes pouvant verser une participation au fonds sera fixée par un accord national interprofessionnel ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret.

Enfin le fonds sera alimenté par une subvention de l'État.

Les missions éligibles au financement par le fonds paritaire

Le fonds a vocation à contribuer à financer :

1. la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement ;

2. la participation des organisations syndicales et patronales à la conception des politiques publiques relevant de la compétence de l'État auxquelles les partenaires sociaux sont associés ;
3. la formation économique, sociale et syndicale et l'information du réseau des adhérents, s'agissant des organisations syndicales de salariés.

Les bénéficiaires de financements issus du fonds paritaire

Concernant l'éligibilité au titre des financements dédiés à la gestion paritaire, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche.

Concernant l'éligibilité au titre des financements liés à la participation à la conception des politiques publiques, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % et enfin et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel.

Les crédits dédiés à la formation économique, sociale et syndicale et pour l'animation et l'information des salariés exerçant des fonctions syndicales, sont attribués aux organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % en tenant compte de leur audience respective.

V.2.2. Deux décrets sont venus préciser les modalités de fonctionnement du fonds, dont celui sur les statuts publié le 7 mars 2015

Fonctionnement du fonds paritaire

Le décret du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs détermine les règles de répartition des crédits du fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs pour l'exercice de missions d'intérêt général. Le décret a également pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement du fonds. Ainsi, il définit notamment la composition, les compétences et les règles de fonctionnement du conseil d'administration de l'association paritaire chargée de la gestion du fonds.

Il organise une présidence tournante pour un mandat de deux ans. Au cours d'un même mandat, le président et le vice-président relèvent pour

l'un, des organisations syndicales de salariés et, pour l'autre, des organisations professionnelles d'employeurs. Il définit les compétences du conseil d'administration et établit les règles de transmission des projets de délibération aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli entre 3 % et 8 % des suffrages exprimés aux élections prévues au 3° de l'article L.2122-9 du code du travail.

Un commissaire du Gouvernement est désigné par le ministre chargé du Travail, dont le décret définit le rôle et notamment son droit d'opposition concernant l'utilisation de la subvention versée par l'État.

Chaque année, à partir de 2016, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l'utilisation des fonds. De plus, le décret organise le droit du fonds à sanctionner un de ses bénéficiaires en cas de manquement à ses obligations.

Par ailleurs, le décret du 28 janvier 2015 fixe le cadre de répartition des crédits par le fonds. Pour ce qui concerne la mission de conception, de gestion, d'animation et d'évaluation des politiques menées paritairement, d'une part, ces financements seront répartis à parité entre les organisations syndicales et patronales. Ces crédits sont répartis ensuite entre une dotation répartie entre les organisations au niveau national et interprofessionnel, une dotation répartie entre les organisations représentatives dans les branches, au niveau national et multiprofessionnel ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel et qui participent effectivement à la gestion des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et le cas échéant entre d'autres dotations provenant de la participation volontaire d'organismes à vocation nationale (UNEDIC, Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés [CNAMTS], etc.). Pour chaque dotation, les crédits sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés. Pour les organisations patronales il est prévu à titre transitoire, dans l'attente de l'aboutissement de la réforme de la représentativité patronale qui permettra de se fonder sur leur audience, que la distribution se fasse en prenant en compte les mandats paritaires exercés.

Pour ce qui concerne la mission de participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, les sommes attribuées à ce titre sont réparties sur une base forfaitaire entre les organisations bénéficiaires.

Enfin, le décret précise les modalités d'attributions des crédits aux organisations syndicales de salariés au titre de la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

Les statuts de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) ont été publiés le 7 mars 2015 au *Journal officiel* de la République française.

Le fonds paritaire est administré par une association regroupant les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Elle est présidée par alternance de deux ans par un représentant des organisations d'employeurs ou de salariés. Pour la période 2015-2017, le président est Monsieur Thierry Bettencourt (CFDT). L'association est composée, à parité, de représentants des organisations représentatives de salariés (deux par organisation) et des organisations d'employeurs (transitoirement selon la répartition des sièges au comité national interprofessionnel pour l'emploi et la formation, – soit MEDEF six, CGPME trois, UPA un –, après 2017 proportionnellement à leur audience).

Le recouvrement de la contribution des entreprises est effectué pour le compte de l'AGFPN par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et par les caisses de mutualité agricole (MSA).

Contribution des entreprises

Le fonds de financement du paritarisme est financé par une subvention d'État et par la contribution des entreprises. La nouvelle contribution des entreprises se substitue à celle qui était d'ores et déjà payée par les entreprises auparavant, dans le cadre de la collecte sur les crédits de la formation professionnelle ainsi qu'à la contribution aux congés de formation économique sociale et syndicale (0,008 %). Il ne s'agit donc pas d'une charge nouvelle mais d'une modalité de prélèvement qui permet de clarifier la destination des crédits et d'identifier ce qui relève spécifiquement du financement des missions générales définies par la loi.

En l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, les textes réglementaires sont venus préciser les modalités de fonctionnement du fonds, de répartition des crédits ainsi que le taux de la contribution des entreprises, de façon à ce que le nouveau dispositif puisse être opérationnel dès 2015. Ainsi, le taux de la contribution des entreprises a été fixé à 0,016 % par le décret du 30 décembre 2014 relatif à la contribution du fonds institué par l'article L.2135-9 du code du travail.

V.2.3. La loi du 17 août 2015 réintroduit la possibilité d'un maintien de salaire pour les salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale (FESS)

La loi du 15 août 2015 par son article 21 réintroduit l'obligation pour l'employeur du maintien du salaire (total ou partiel) des salariés bénéfi-

ciant d'un congé FESS, dès lors qu'une organisation syndicale en fait la demande. Le cas échéant, il est prévu qu'une convention soit établie entre l'employeur et l'organisation syndicale concernés pour fixer le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

Le décret du 30 décembre 2015 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale règle les cas où aucune convention n'a été signée entre une organisation syndicale qui ferait la demande de maintien de salaire pour un salarié qui bénéficie d'une de ses formations et un employeur. Il fixe, à défaut de convention entre l'organisation syndicale et l'employeur, le délai de remboursement aux employeurs, par les organisations syndicales de salariés qui en ont fait la demande, du maintien de la rémunération. Il détermine également les conditions et limites d'une retenue sur le salaire du bénéficiaire du maintien de la rémunération en cas de non remboursement de l'employeur par l'organisation syndicale de salariés qui en a fait la demande.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2015

L'État participe également au développement de la négociation collective. Ainsi, l'Administration a, cette année encore, joué un rôle d'impulsion et d'intermédiation des négociations, principalement au travers de l'action des présidents de commission mixte paritaire.

I.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, avec la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en commission mixte paritaire

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire (CMP), présidée par un représentant de l'État.

L'objet d'une commission mixte paritaire est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d'extension, en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans le secteur d'activité considéré et présidée par un représentant du ministre en charge du Travail.

Le ministre peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative, ou bien lorsqu'une organisation professionnelle ou syndicale le demande. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il organise un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique de "facilitateur", 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.

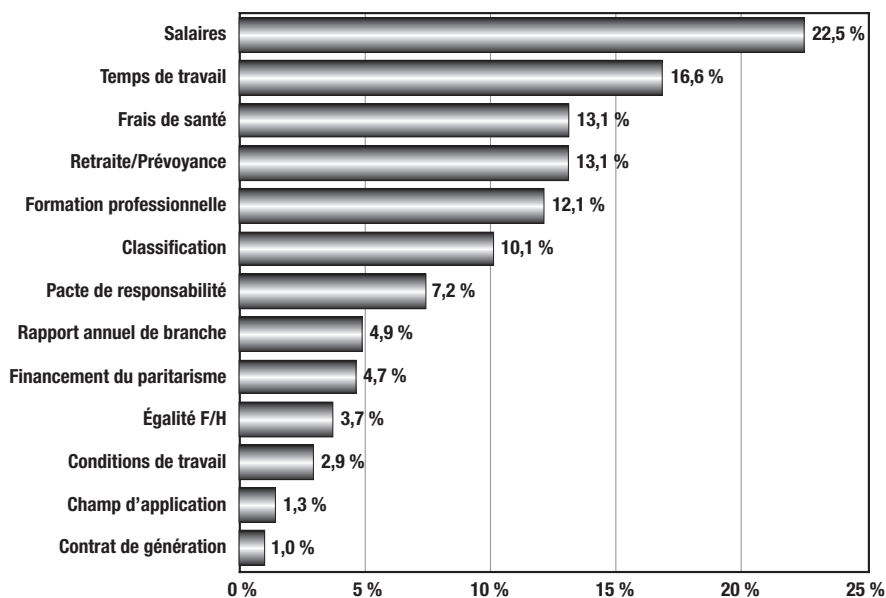
I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2015, **88 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre en charge du Travail (cf. *Annexe 6 du présent bilan*).

Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (35 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (sept branches). **635 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants :**

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2015

(en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (CMP).

Le nombre toujours élevé de commissions mixtes paritaires et de réunions a nécessité la nomination, en 2015, de 25 présidents de commissions mixtes dont trois pour de nouvelles branches et huit dans le cadre des négociations relatives au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) dans le secteur du spectacle.

Ainsi, en 2015, trois nouvelles demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les organisations syndicales de salariés) ont été satisfaites :

- *services de santé au travail interentreprises* ;
- *agences de voyages (guides)⁽¹⁾* ;
- *commerce de détail de la papeterie⁽¹⁾*.

Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de l'importance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

Enfin, en 2015, cinq branches où les négociations se déroulaient en commission mixte paritaire sont retournées en paritaire simple :

- *coopératives de consommation* ;
- *négoce du bois* ;
- *manutention ferroviaire* ;
- *industries céramiques* ;
- *jardinerie graineterie*.

I.3. LES NÉGOCIATIONS SPÉCIFIQUES : LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE DANS LE SPECTACLE

À l'occasion de la remise du "rapport relatif au régime des intermittents du spectacle" (de madame Hortense Archambault et messieurs Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille) au Premier ministre le 7 janvier 2015, ce dernier a invité les partenaires sociaux du spectacle à entamer des négociations afin de bâtir un cadre stable et sécurisé pour les intermittents.

Par ailleurs, l'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que dans les secteurs du spectacle, les listes d'emplois pouvant être pourvus par des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) ainsi que les conditions de recours au CDDU doivent être revues avant le 31 mars 2016. En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de la Culture.

À l'issue de la conférence de lancement qui a eu lieu le 4 juin 2015 sous la présidence des ministres chargés du Travail et de la Culture, les présidents des huit commissions mixtes paritaires ont fixé un calendrier de négociation avec les partenaires sociaux de leurs branches et secteurs respectifs (*production cinématographique* ; *entreprises techniques au*

¹⁾ Ces deux branches sont revenues en paritaire simple au cours du 1^{er} trimestre 2016.

service de la création ; télédiffusion et chaînes thématiques ; spectacle vivant (privé et subventionné) ; production audiovisuelle ; radiodiffusion (secteur privé et public) ; production de films d'animation, éditions phonographiques). Un membre de l'IGAS a été nommé afin de coordonner les négociations, en lien avec la DGT.

Les négociations ont commencé en septembre et au total 35 réunions de CMP sur le CDDU se sont tenues entre le 4 juin et le 31 décembre 2015. Le 2 septembre 2016, un bilan d'étape a été dressé au cours d'une réunion organisée par les ministères chargés du Travail et de la Culture, en présence des organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions du spectacle.

Un délai supplémentaire sur la révision des conditions de recours au CDDU a été accordé jusqu'au 30 avril 2016 pour tenir compte notamment des nombreuses annulations de CMP survenues au cours du mois de mars 2016 (liées en particulier au boycott de toute négociation par certaines organisations, en lien avec les débats autour de la loi liberté de création, architecture et patrimoine alors en cours d'examen à l'Assemblée nationale).

I.4. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Au total, 274 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015 dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport à l'année précédente au cours de laquelle 203 textes avaient été signés.

Rapport annuel de branche dans les CMP

Une enquête a été réalisée auprès des présidents de commissions mixtes paritaires pour recenser les pratiques de leur branche en matière de rapport annuel de branche. Il apparaît qu'un quart des branches de l'échantillon ne réalise pas de rapport annuel de branche de manière régulière. Près de la moitié des branches concernées fait appel à un consultant pour la réalisation de ce travail.

Comme les années précédentes, les salaires restent, avec 63 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP mais on note également, cette année, un nombre important d'accords relatifs aux frais de santé et à la prévoyance.

À côté de ces accords, d'autres textes méritent d'être mis en avant : actualisation d'une convention collective, égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes, dialogue social, apprentissage et pacte de responsabilité.

Actualisation d'une convention collective

La branche du *notariat* a procédé à l'actualisation et à la consolidation de la convention collective de la branche qui datait du 8 juin 2001. Le texte a été juridiquement actualisé et les avenants ont été intégrés au nouveau texte.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche du *sport* a conclu, le 4 décembre 2015, un texte destiné à adopter des mesures pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce texte a été signé par l'ensemble des organisations de salariés.

Dialogue social

Plusieurs branches ont, cette année, signé des textes visant à améliorer le dialogue social. Ainsi, il est possible de mentionner l'accord du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical conclu dans la branche de *l'immobilier*, l'accord du 20 novembre 2015 sur le développement de la négociation collective dans la branche de la *librairie* et enfin l'accord du 2 juillet 2015 sur l'organisation du dialogue social dans la branche du *sport*.

Apprentissage

Un texte relatif à l'apprentissage a été conclu le 26 juin 2015 dans la branche de *l'animation*. On peut relever que ce texte, signé par l'ensemble des partenaires sociaux hormis la CGT, fixe des objectifs tant quantitatifs que qualitatifs en matière d'apprentissage.

Pacte de responsabilité

La branche de la *restauration rapide* a conclu le 12 janvier 2015 un accord relatif au pacte de responsabilité. Ce texte comporte notamment des engagements en matière d'emploi, de formation, de révision des classifications et de dialogue social.

Les branches du *négoce de l'ameublement* et de la *promotion immobilière* ont également conclu en 2015 des accords relatifs au pacte de responsabilité.

II. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) a été créée par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail. Elle remplace la Commission supérieure des conventions collectives créée par loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail.

Présidée par le ministre chargé du Travail, elle comprend un représentant du ministre chargé de l'Agriculture, un représentant du ministre de l'Économie, le président de la section sociale du Conseil d'État, en nombre égal des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel et des représentants des organisations d'employeurs représentatives au plan national dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales et des entreprises publiques.

Par rapport à l'ancienne commission supérieure, ses attributions ont été élargies. Elle donne son avis sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le suivi de l'évolution des salaires effectifs, du principe "à travail égal, salaire égal" et d'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes ou du taux d'activité des seniors, ainsi que sur les projets de lois et décrets qui portent sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, et qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Elle doit, en outre, rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches. Elle examine le bilan annuel de la négociation collective.

Sont actuellement instituées, en son sein, trois sous-commissions qui peuvent exercer, chacune, certaines des missions qui lui sont dévolues.

- La sous-commission des conventions et accords donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs.
- La sous-commission des salaires est chargée de suivre régulièrement la négociation de branche, notamment sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Enfin, sur le fondement des dispositions de l'article L.2261-32 du code du travail, issues de loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation

professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et en application du décret n° 2015-262 du 5 mars 2015, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles analyse la situation des branches en vue de la rationalisation du paysage conventionnel qu'implique la réduction du nombre des branches. Cette sous-commission s'est réunie pour la première fois le 23 octobre 2015. Elle fait suite au groupe de travail institué à l'automne 2014.

En outre, des groupes de travail peuvent être institués en son sein. Depuis 2005, le comité de suivi de la négociation salariale de branche est chargé de suivre, analyser et accompagner les négociations de branche. En septembre 2014, le ministre chargé du Travail a annoncé la création d'un groupe de travail dédié au suivi des négociations de branche relatives au pacte de responsabilité.

II.1. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

II.1.1. Objectifs et conséquences de l'extension

Valablement négocié et signé, une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à l'ensemble des entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs signataires du texte ainsi qu'à l'ensemble de leurs salariés.

Toutefois, pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord ou de la convention, les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte. C'est l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions de l'article L.2261-15 du code du travail.

Saisi d'une demande en ce sens, le ministre engage alors sans délai cette procédure. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension du texte est publié au *Journal officiel* qui rend ainsi la convention ou l'accord étendu applicable à l'ensemble des entreprises (et à leurs salariés) comprises dans le champ d'application du texte.

Lors de l'extension, le ministre chargé du Travail s'assure que le texte est dans toutes ses dispositions conforme au droit ; le contrôle de légalité

ainsi effectué peut notamment conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord.

Les organisations signataires disposent d'une grande marge de liberté pour décider de l'entrée en vigueur du texte : dès la signature de ce texte, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou à une autre date précisée dans le texte. À défaut d'indication, le texte est applicable aux signataires et adhérents le lendemain du jour où il a été déposé auprès des services du ministère chargé du Travail.

II.1.2. La procédure d'extension

II.1.2.1. Le dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

Un délai d'opposition de quinze jours à compter de la date de notification de la conclusion de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche est ouvert aux organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, afin de leur permettre de s'opposer à l'entrée en vigueur du texte. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Afin de s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales ayant participé aux négociations a bien été destinataire du texte ouvert à la signature et a été en mesure d'exercer son droit d'opposition, le ministère demande que soient produits les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives.

Lorsque le dossier de dépôt est complet (texte en version papier et en version électronique, courriers de notification), un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la direction générale du travail (DGT). Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt de l'accord collectif, elle ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales et réglementaires.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.1.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L.2261-24 du code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

La jurisprudence du Conseil d'État en 2015 relative à la procédure d'extension

Dans une décision du 24 février 2015 (n° 370629, mentionnée aux tables), le Conseil d'État a précisé que les dispositions de l'article L.2121-1 du code du travail fixant les critères de représentativité des organisations syndicales s'appliquaient tant aux organisations d'employeurs que de salariés jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de l'article L.2151-1 du code du travail issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En l'espèce, le Conseil d'État a jugé que la seule organisation d'employeurs signataire de la convention de la production cinématographique à la date de l'arrêté d'extension ne pouvait être considérée comme représentative dans son champ d'application au regard des critères de l'article L.2121-1 (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, audience, influence et effectifs). Cette organisation ne comptait, en effet, *"comme membres que quatre groupes réunissant au total neuf sociétés de production cinématographique sur un total, en 2011, de plus de 2 000 entreprises de production cinématographique et 800 entreprises de production de films publicitaires, dont près de 600 sociétés de production appartenant à des associations professionnelles"*. Ces quatre groupes, *"s'ils tiennent une place importante dans le secteur cinématographique français, n'ont, au cours des années récentes, assuré la production que d'au plus 3,5 % des films cinématographiques de long métrage d'initiative française ne représentant pas plus de 6 % des effectifs de salariés intermittents employés pour la production de longs métrages de fiction et ne produisent pas de films publicitaires, de documentaires et de courts métrages"*. En outre, il apparaissait *"qu'une part essentielle de leur activité relève d'autres secteurs, notamment de la distribution de films et de l'exploitation de salles de cinéma, qui ne relèvent pas de la branche de la production cinématographique"*.

Le Conseil d'État a également réaffirmé dans une décision du 23 décembre 2015 (n° 382439), l'existence du pouvoir d'appréciation du ministre pour refuser, sur le fondement de l'article L.2261-15 du code du travail, l'extension d'une convention ou d'un accord collectif pour des motifs d'intérêt général. Dans ce cas, il opère un contrôle normal sur la décision de refus.

Dans cette affaire, le Conseil d'État a jugé que le refus du ministre d'étendre la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique était fondé par des motifs d'intérêt général *"tenant notamment à la cohérence d'ensemble des champs conventionnels concernés et à la stabilité juridique des règles applicables aux entreprises et à leurs salariés"*. Après avoir constaté que le champ d'application de cette convention recouvrait celui d'autres conventions étendues, il a ainsi estimé que *"eu égard, d'une part, aux recouvrements existants et, d'autre part, en cas d'extension, au risque d'incertitudes quant à la convention applicable compte tenu de la variété des offres à la clientèle, accompagnées d'un service intégré plus ou moins poussé, ainsi qu'à l'intérêt qui s'attache à l'extension de conventions ayant un champ d'application professionnel suffisamment large, le ministre chargé du travail [...] a fait une exacte application des pouvoirs qu'il tient de l'article L.2261-15 du code du travail en refusant l'extension sollicitée"*.

II.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère du Travail se déroule en plusieurs phases. Le service chargé de l'extension au sein de la DGT procède tout d'abord à des premières vérifications :

- l'extension n'est possible que, s'il ne s'agit pas d'un texte de base, le texte auquel il se rattache a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial : soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il définit un champ d'application spécifique ;
- au moins une organisation syndicale signataire de salariés du texte de rattachement doit être signataire du texte dont l'extension est demandée ;
- en application des articles L.2232-2 et L.2232-6 du code du travail, la validité d'un accord interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent ensemble au moins 30 % des suffrages recueillis aux élections professionnelles par les organisations syndicales de salariés représentatives. En outre, le texte ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages recueillis par les mêmes organisations ;
- ces nouvelles règles de validité des accords, issues de la réforme de la représentativité syndicale de 2008, s'appliquent aux textes signés depuis

la parution en 2013 au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau interprofessionnel et dans chaque branche ;

- les accords signés par la seule CFE-CGC ne peuvent être étendus dans le cas où ils engagent l'ensemble des salariés de la branche ; en l'absence d'éléments de nature à établir sa représentativité pour l'ensemble du champ de l'accord, celle-ci ne peut, en application de l'article L.2231-1 du code du travail, être regardée comme pouvant engager l'ensemble des salariés de la branche ;
- les accords conclus alors que certaines organisations représentatives n'ont pas été invitées aux négociations ne peuvent pas être étendus (même article).

II.1.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis préalable à l'extension est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou faire part de leur opposition à l'extension (à ne pas confondre avec le délai d'opposition à la signature, de quinze jours également, qui est antérieur au dépôt du texte et réservé aux organisations syndicales représentatives).

Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) mis en ligne sur le site Internet du *Journal officiel* (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/). Si le bulletin hebdomadaire n'est pas encore publié lorsque l'avis est rendu public, le texte peut alors être obtenu auprès des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cet avis permet à l'administration d'être alertée sur :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et ceux d'autres conventions existantes,
- des vices éventuels apparus dans le processus de négociation,
- de toute difficulté d'ordre juridique ou économique pouvant résulter du texte.

Les oppositions à l'extension recueillies dans ce cadre sont portées à la connaissance des membres de la sous-commission des conventions et accords.

II.1.2.5. Analyse de la conformité du texte au regard de la législation applicable

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la DGT compétents sur chacun des domaines du droit du travail abordés par le texte ;
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions relatives à la formation professionnelle, au dispositif "emploi", aux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), etc. ;
- la direction de la sécurité sociale (DSS) et la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

À la suite de la décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (*CE, 12 mai 2010, n° 325657, Fédération départementale des chasseurs de la Drôme*), une procédure spécifique a été mise en place pour les accords portant sur la protection sociale complémentaire. Dès lors que ces textes sont autonomes et ont pour objet exclusif la détermination des garanties sociales mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale, la procédure d'extension relève de la compétence des ministres chargés de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget. Les autres textes relèvent de la procédure de droit commun.

Les services de la DGT apprécient la pertinence et l'opportunité des observations recueillies lors de l'analyse, au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Plusieurs niveaux d'observations sont proposés aux partenaires sociaux :

- l'appel à l'attention : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou des erreurs matérielles ne remettant pas en cause sa légalité ; ce type d'observation ne figure pas dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification envoyée à l'organisation qui a fait la demande d'extension ;
- la réserve : lorsque le texte comporte des clauses incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- l'exclusion : pour des raisons de légalité ou d'intérêt général, certaines clauses ne peuvent être étendues ; l'exclusion peut être assimilée à un refus d'extension partiel ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;

- le refus d'extension : pour des raisons de légalité tenant, à titre d'exemple, à la qualité des signataires, à l'absence de texte de base étendu, à la non-conformité des stipulations à la législation, ou pour un motif d'intérêt général, le texte n'est pas étendu. L'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

L'exclusion et le refus d'extension peuvent être assortis d'un renvoi à la négociation.

II.1.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis à ses membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La SCCA est placée sous la présidence du directeur général du travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL et un représentant des professions agricoles).

Les membres de la sous-commission émettent un avis sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations d'employeurs ou deux organisations de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Au vu du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du Travail peut décider l'extension.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du code du travail).

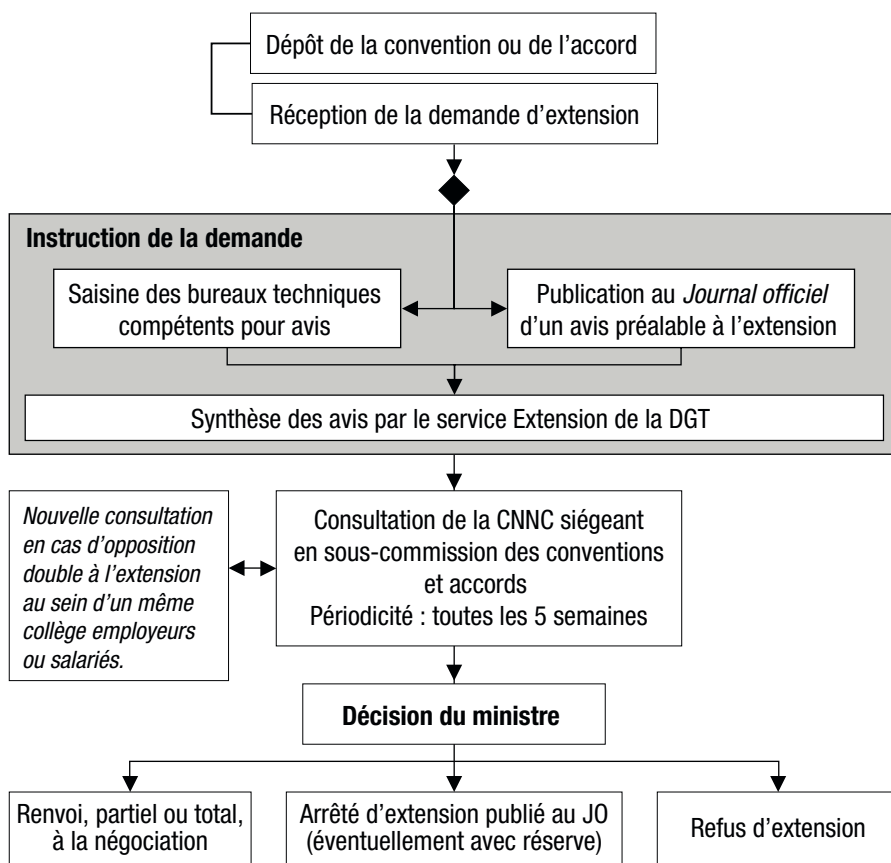
Les membres de la SCCA sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : favorable, opposition ou demande d'examen en SCCA. Les consultations sont organisées environ toutes les trois semaines, hors congés d'été, chaque année.

II.1.2.7. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en SCCA, les services de la DGT procèdent à la rédaction des arrêtés d'extension, incluant s'il y a lieu les réserves et exclusions et, le cas échéant, à la rédaction des courriers appelant à l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

Depuis décembre 2010, les textes ne faisant pas l'objet d'observation et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres²⁾ sont étendus par un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

II.1.2.8. Synthèse du déroulement de la procédure



2) Certains arrêtés sont contresignés par d'autres ministres, notamment le ministre de l'Agriculture.

II.1.3. La procédure d'élargissement

II.1.3.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

II.1.3.2. Initiative de la procédure

La procédure d'élargissement peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations représentatives intéressées, soit à l'initiative du ministre en cas de carence de la négociation des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord depuis au moins cinq ans dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé.

II.1.3.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches régulièrement concernées par la procédure d'élargissement sont les suivantes :

- les *entreprises d'architecture*, élargissement aux *maîtres d'œuvre en bâtiment* ;
- le *commerce de détail de poissonnerie*, élargissement au *commerce de gros de poissonnerie* ;
- les *institutions de retraite complémentaire*, élargissement aux *institutions de prévoyance* ;
- le *commerce de détail non alimentaire (Rennes)*, élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.1.3.4. Déroulement de la procédure

La procédure d'élargissement est engagée après publication de l'arrêté d'extension du texte pour lequel l'élargissement est envisagé. Un avis préalable à l'élargissement est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou leur opposition à l'élargissement du texte. L'instruction est réalisée par le service chargé de l'extension, qui inscrit le dossier à l'ordre du jour de la SCCA. Si l'accord reçoit un avis favorable de la part des membres de la sous-commission, un arrêté d'élargissement est publié au *Journal officiel*.

II.1.4. L'extension des accords en 2015 : caractéristiques principales

II.1.4.1. Un nombre de demandes d'extension en baisse en 2015

En 2015, 804 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT), contre 901 en 2014.

La baisse des demandes d'extension constatée est uniquement liée à la baisse des demandes d'extension portant sur les accords salaires. En effet, les textes abordant des thèmes autres que les salaires sont en hausse (534 contre 500 en 2014). Pour ces derniers accords, c'est la deuxième fois depuis 2009 que ces demandes augmentent, et ce, en 2014 comme en 2015. En revanche, comme en 2014, le nombre de demandes d'extension pour des textes relatifs aux salaires est à nouveau en baisse, passant de 401 à 270.

Nombre de demandes d'extension par an

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Procédure accélérée (PA)	408	492	432	359	472	482	407	401	270
Procédure normale (PN)	484	475	652	640	604	582	436	500	534
Total	892	967	1 084	999	1 076	1 064	843	901	804

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (BDCC).

Plusieurs éléments peuvent permettre d'expliquer ces évolutions :

- la diminution du nombre d'accords de salaires liée à la faible inflation sur 2015 est un élément qui peut permettre d'expliquer la baisse significative de demandes d'extension ;
- concernant les textes conventionnels portant sur d'autres thèmes, 2015 a été marquée, d'une part, par un nombre important d'accords signés par les branches relatifs à la mise en place d'une mutuelle d'entreprise rendue obligatoire au 1^{er} janvier 2016. D'autre part, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a entraîné la signature d'un nombre important de textes sur ce thème.

En 2015, la SCCA a été réunie à douze reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires.

Cette sous-commission a également été consultée dix-sept fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

II.1.4.2. Thèmes des accords étendus

Au cours de 2015, 769 textes ont été étendus dont 279 accords de salaires (352 en 2014, 459 en 2013).

Les accords de salaires représentent 36 % des accords étendus en 2015, alors qu'ils en représentaient 55 % en 2014. Néanmoins, le nombre d'accords étendus est en hausse (769 contre 642 en 2014) alors même que le nombre d'accords salaires étendus est en diminution.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nombre textes salaires (procédure accélérée)	Nombre textes autres thèmes (procédure normale)	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	443	857
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	442	839
2010	395	493	888
2011	516	461	977
2012	477	511	988
2013	459	470	929
2014	352	290	642
2015	279	490	769

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (BDCC).

L'influence des thèmes des accords sur le délai d'extension

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre le début de la procédure d'extension, attestée par la délivrance du récépissé de dépôt, et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En moyenne, en 2015, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé **138 jours**. Ce délai d'environ quatre mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du code du travail.

Les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée. À l'inverse, compte tenu de leur complexité

et de la variété des thématiques abordées, les autres accords nécessitent une instruction plus longue. L'augmentation de la proportion d'accords salariaux, même dans un contexte de maintien à haut niveau du nombre d'accords abordant d'autres thèmes, a pour effet de réduire le délai global d'extension.

Ainsi, les années où cette proportion est forte sont aussi des années où le délai d'extension global est plus bref, comme en 2008 et, dans une moindre mesure, en 2009. Pour l'année 2012 – laquelle se caractérisait par un plus grand nombre d'arrêtés d'extension pris dans le cadre de la procédure dite “normale” (515 arrêtés contre 461 en 2011), et un nombre plus réduit dans le cadre de la procédure dite “accélérée” – avait été observée une progression du délai d'extension. Il en va de même pour l'année 2015.

Un délai moyen d'instruction en hausse

Entre 2012 et 2014, le délai moyen d'instruction était en constante diminution. En 2015, 64 % des accords étendus concernent des thèmes autres que les salaires. L'augmentation des demandes d'extension, couplée à la complexité des thèmes des accords, a entraîné une hausse, contenue, de 22 jours du délai d'extension (138 jours contre 116 jours en 2014).

Les dossiers relatifs à la prévoyance et la retraite complémentaire, soumis à un examen de la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en plus de celui de la SCCA, pèsent sur le délai d'extension, du fait de la technicité et du nombre des sujets abordés, et du calendrier bimestriel d'examen de ces dossiers par la COMAREP.

Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Accords salaires (procédure accélérée)	50	71	59	81	73	90	106
Autres accords	142	141	165	185	180	152	158
Global	103	111	106	131	122	116	138

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (BDCC).

Lecture : en 2015, il s'écoule en moyenne 158 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté dans le cadre d'une procédure normale (accords autres que salaires) et 106 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 138 jours.

II.1.4.3. Le nombre de textes élargis à un autre secteur augmente

En 2015, 28 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux, contre 21 en 2014. Ce sont principalement des accords de salaires

régionaux et, plus particulièrement, des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture*, lesquels doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

II.1.5. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et accords en 2015

II.1.5.1. Une gradation des observations à la portée bien définie

Les observations proposées à l'extension reposent sur plusieurs niveaux présentés dans la partie "Déroulement de la procédure" (cf. II.1.2.5 - *Analyse de la conformité du texte*). La sous-commission des conventions et accords a, en 2015, pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief les deux aspects de la procédure d'extension : d'une part, l'incitation et l'accompagnement des branches pour l'appel à l'attention et, d'autre part, la sécurisation juridique pour la réserve et l'exclusion. En 2015, 264 dossiers examinés par la sous-commission des conventions et accords (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

Le ministre en charge du Travail étend l'accord mais informe les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires, mais qui méritent d'être signalées. Ce premier type d'observations garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de la branche.

En 2015, 103 textes ont fait l'objet d'un ou plusieurs appels à l'attention (46 en 2014). Ces observations ont été notifiées, dès la publication des arrêtés d'extension, à l'organisation qui a déposé le texte en l'invitant à informer l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Les textes conventionnels qui continuent de prévoir que le dépôt s'effectue auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle font l'objet d'un classique appel à l'attention sur les dispositions de l'article D.2231-3 du code du travail selon lesquelles les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.

Par ailleurs, le ministère chargé du Travail appelle l'attention des partenaires sociaux lorsqu'une incohérence rédactionnelle est constatée au cœur même de l'accord collectif (telle une erreur de renvoi), ou entre textes conclus dans le cadre d'une même convention collective, afin que les partenaires sociaux puissent apporter la (ou les) modification(s) rédactionnelle(s) idoine(s) dans le cadre de négociations ultérieures, dans l'objectif d'améliorer la lisibilité et l'intelligibilité de la norme conventionnelle.

Sécurisation juridique : la réserve et l'exclusion

Il existe deux types d'observations ayant une force contraignante d'un point de vue juridique et qui figurent dans l'arrêté d'extension : la réserve et l'exclusion.

- La réserve

Dans cette hypothèse, certaines clauses conventionnelles sont incomplètes au regard des dispositions légales. Dans l'arrêté d'extension, il est alors précisé que l'accord collectif est étendu sous réserve de sa conformité à ces dispositions.

Pour reprendre un terme inspiré de la jurisprudence constitutionnelle, ce sont des "réserves d'interprétation".

En 2015, 180 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs réserves par la sous-commission (78 en 2014).

Une réserve fréquemment formulée porte sur les modalités de révision des textes conventionnels. Les conventions collectives et accords peuvent prévoir que toute demande de révision d'un texte doit être adressée aux signataires ou adhérents, et qu'à la suite de cette demande les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte. Dès lors, il est rappelé qu'en application des dispositions combinées des articles L.2261-7 et L.2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 00-17231), tous les syndicats représentatifs doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision.

- L'exclusion

Ce type d'observations trouve son fondement dans la loi et a pour effet d'exclure de l'extension des clauses d'un accord collectif du travail.

L'exclusion est prononcée lorsque les clauses de l'accord sont contraires à une disposition légale.

L'exclusion peut aussi être prononcée lorsque la clause conventionnelle ne répond pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré (article L.2261-25 du code du travail) ou encore pour un motif d'intérêt général, tel qu'affirmé par une décision du Conseil d'État du 21 novembre 2008 (*n° 300135, Syndicat national des cabinets de recouvrement des créances et de renseignements commerciaux et autres*). Dans un tel cas, le ministre doit s'assurer que l'exclusion ne modifie pas l'économie de l'accord issu de la volonté des parties, comme le prévoit l'article L.2261-25 du code du travail.

En 2015, 74 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs exclusions par la sous-commission (37 en 2014).

II.1.5.2. L'extension des accords relatifs à la couverture complémentaire frais de santé

L'article L.911-7 du code de la sécurité sociale qui impose aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective minimale obligatoire en matière de remboursement de frais de santé, est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Aussi de nombreuses branches ont conclu en 2015 des accords collectifs relatifs à la garantie frais de santé. Ces accords ont fait l'objet d'un examen prioritaire. Plusieurs observations marquantes peuvent être relevées, notamment concernant les salariés bénéficiaires, la portabilité et le taux de financement par l'employeur

Les salariés bénéficiaires

De nombreux accords ont établi des conditions d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier de la couverture complémentaire frais de santé.

Or l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale impose aux entreprises de faire bénéficier tous leurs salariés d'une couverture complémentaire frais de santé.

L'attention des partenaires sociaux a donc été appelée sur le fait qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des salariés devait être couvert sans que les entreprises puissent instaurer une clause d'ancienneté dans leur régime.

Il a également été rappelé que l'absence d'information de l'employeur à l'organisme assureur relative à la reprise par un salarié de son activité professionnelle ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de son droit à bénéficier de la couverture complémentaire frais de santé.

La portabilité

Certains accords ont conditionné le bénéfice de la portabilité à des conditions d'ancienneté ou au fait que l'ancien salarié n'ait pas renoncé à ses droits. Ces stipulations ont fait l'objet d'une exclusion. L'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, en effet, généralisé à tous les salariés le bénéfice de la portabilité des droits en instaurant l'article L.911-8 dans le code de la sécurité sociale.

Il a également été rappelé qu'en application de l'alinéa 3 de l'article L.911-8, les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Les stipulations prévoyant que l'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail ont ainsi été étendues sous réserve du respect des dispositions de cet article. Sur ce même fondement, ont été exclues de l'extension les stipulations d'un accord prévoyant que le maintien des garanties au bénéfice de l'ancien salarié cessait à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'employeur à l'organisme assureur.

Enfin, l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur le fait que si l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale imposait à l'employeur d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié, la circonstance qu'il ne le fasse pas ne saurait remettre en cause le bénéfice du maintien des garanties auquel l'ancien salarié a droit.

Le financement de la couverture collective minimale obligatoire

L'attention des partenaires sociaux a été appelée à plusieurs reprises sur le fait qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, l'employeur devait financer au moins la moitié des garanties mises en place dans l'entreprise à titre obligatoire, conformément aux dispositions de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale.

Certains accords prévoyaient, en effet, que la participation de l'employeur au financement de la cotisation supplémentaire en cas d'extension de la couverture de base aux ayants droit était inférieure à 50 %.

Dans d'autres accords, les garanties optionnelles étaient laissées à la charge exclusive du salarié où une participation de l'employeur à leur financement inférieure à 50 % était prévue. Or dans les cas où ces garanties optionnelles étaient mises en place à titre obligatoire, les entreprises devaient, à compter du 1^{er} janvier 2016, financer au minimum la moitié de cette couverture.

II.1.5.3. L'extension des accords relatifs à la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle issue de loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a entraîné la signature d'un nombre important d'accords de branche. En effet, les branches ont dû adapter leur dispositif de formation professionnelle afin qu'il soit conforme à la nouvelle législation. Certaines observations formulées dans le cadre de la procédure d'extension de ces accords peuvent être mises en avant.

Le rôle des sections paritaires professionnelles

Aux termes de l'article R.6332-16 du code du travail, l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire peut prévoir l'existence de sections paritaires professionnelles (SPP) chargées de proposer au conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur paritaire les orientations, les priorités de formation et les conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles concernées.

Certains accords relatifs à la formation professionnelle ont prévu que les sections paritaires professionnelles sont chargées de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue et disposent de prérogatives et de pouvoir de décision.

Cependant, en application de l'article R.6332-16 du code du travail, les sections paritaires professionnelles sont uniquement chargées de proposer au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) les orientations et priorités de formation pour les branches professionnelles concernées.

Les réserves formulées ont ainsi pour objectif de rappeler le rôle des sections paritaires professionnelles.

La validation des acquis de l'expérience professionnelle

De nombreux accords de branche prévoient que les salariés peuvent valider les acquis de leur expérience professionnelle, en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme, ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Cependant, aux termes de l'article L.6313-11 du code du travail, entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant aux travailleurs de faire

valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle et enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), visé à l'article L.335-6 du code de l'éducation.

Des réserves sont ainsi formulées afin de préciser que le diplôme et le certificat de qualification professionnelle, en plus de figurer sur une liste établie par la CPNE doivent être inscrits au RNCP.

II.1.5.4. L'extension des accords relatifs au dialogue social

Financement du dialogue social

À la suite de la décision du Conseil d'État du 10 juillet 2015 (n° 376775), plusieurs observations marquantes ont porté sur le financement du paritarisme.

Dans cette décision, le Conseil d'État a, en effet, jugé qu'il résultait *“d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation qu'un accord collectif ne peut instituer une contribution au financement du dialogue social en excluant de la répartition de son produit certaines organisations syndicales représentatives de salariés ; que s'agissant d'organisations d'employeurs, il en va nécessairement de même lorsque la contribution litigieuse est mise à la charge de l'ensemble des employeurs compris dans le champ d'application de l'accord, alors que seuls certains d'entre eux adhèrent aux organisations au bénéfice desquelles cette contribution est prélevée”*.

En application de cette jurisprudence, les accords réservant le produit de la cotisation au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives à certaines organisations nominativement désignées ont fait l'objet d'un refus d'extension, les stipulations relatives à la contribution au financement du dialogue social n'étant le plus souvent pas divisibles du reste de l'accord (branche de la *photographie* par exemple).

Composition des commissions d'interprétation

Parmi les observations marquantes, quelques-unes ont porté sur les commissions d'interprétation.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif est réservée aux signataires de l'acte (*Cass., soc., 4 février 2015, n° 14-13149, 12 juin 2014, n° 13-15416*). Ce n'est que s'il s'agit d'un avenant qui a pour objet de modifier le texte initial, que toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à sa négociation. En application des dispositions combinées des

articles L.2231-1 et L.2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

Aussi dès lors que la commission d'interprétation mise en place par une convention ou un accord était composée uniquement des parties à la convention ou à l'accord, les stipulations donnant une valeur normative à ses avis ont été étendues sous réserve que ces derniers n'aient qu'une portée interprétative et ne puissent modifier le texte initial.

II.2. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui réunit les membres de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et les représentants de l'État – s'est réuni à deux reprises en 2015.

- La réunion du 8 juillet a permis – outre l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC – de présenter l'actualisation pour l'année 2015 de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches. Cette étude permet de mesurer les phénomènes de tassement de grille en lien avec l'augmentation du SMIC et d'observer les écarts hiérarchiques et les trajectoires salariales permises par les grilles de branches.
- La réunion du 10 décembre a été principalement centrée sur l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 1^{er} décembre, dans le secteur général ainsi que dans ceux de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics.

À la suite de chacune des réunions du Comité de suivi, des actions spécifiques et différenciées ont été programmées pour tenter d'aider les branches présentant un blocage des négociations, entraînant un retard dans l'actualisation de leur grille salariale, à surmonter leurs difficultés. Ces actions permettent dans nombre de cas de renouer le dialogue et de relancer la négociation de façon durable (*cf. Partie 3 - La négociation sur les salaires – I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du Comité de suivi*).

II.3. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

II.3.1. Le contexte et les objectifs du chantier relatif à la restructuration des branches professionnelles

La nécessité de relancer le chantier de la restructuration du paysage conventionnel est partie d'un double constat :

- un nombre excessif de branches en France (environ 700 conventions collectives sont recensées hors secteur de la production agricole) ;
- une disparité tant en termes de nombre de salariés couverts que de champ ou de moyens.

Cette situation engendre plusieurs difficultés :

- une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises ;
- une portée réduite du rôle de régulation de la concurrence de l'accord collectif de branche ;
- des difficultés pour certains acteurs patronaux à engager la profession dans des négociations effectives sur des sujets complexes.

Il s'ensuit, pour des branches qui n'atteignent pas une taille significative, une difficulté pour apporter les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle.

De telles difficultés affaiblissent en pratique le rôle de régulation des relations de travail de la branche professionnelle. Ce rôle est pourtant déterminant, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui n'ont souvent pas les moyens de négocier.

La réflexion sur l'adaptation de l'architecture du paysage conventionnel aux enjeux de la négociation collective de branche est ancienne. Néanmoins une accélération du processus est à l'œuvre depuis quelques années et résulte d'un contexte particulier.

La réforme de la représentativité syndicale a tout d'abord permis de mettre en évidence qu'un nombre significatif de branches n'avait pas conclu d'accord depuis plus de vingt ans et/ou comptait moins de onze suffrages valablement exprimés dans le cadre de la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés (recueil des résultats des élections professionnelles dans les entreprises pendant quatre ans). Ainsi, 179 branches n'ont pas fait l'objet, en 2013, de la publication d'un arrêté de représentativité dans le cadre des travaux menés par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Enfin, la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 a mis en exergue la nécessité d'engager des travaux visant à restructurer les branches dans les meilleurs délais, tendance que les grandes conférences sociales des 7 et 8 juillet 2014 et du 19 octobre 2015 sont venues confirmer en fixant l'objectif ambitieux de réduire le nombre de branches professionnelles de près de 700 à 100 dans les dix ans, dans la continuité des préconisations du rapport relatif à la représentativité patronale remis au ministre chargé du Travail le 23 octobre 2013.

II.3.2. L'impulsion de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a doté l'État de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel.

Ainsi, dès lors que, dans une branche, moins de 5 % des entreprises sont adhérentes à des organisations patronales représentatives, le ministre chargé du Travail peut, selon des critères alternatifs suivants :

- soit, en cas "d'atonie conventionnelle" sur les cinq dernières années, élargir une convention collective à la branche considérée ou la fusionner avec une autre branche.

La procédure instaurée par la loi fixe un délai d'un an entre la proposition de restructuration faite aux partenaires sociaux des branches concernées et présentée à la CNNC et la prise de l'arrêté de fusion des branches par le ministre après nouvel avis de la CNNC ;

- soit, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants et annexes s'il s'agit d'une branche dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négociier qui lui sont assignées ;
- soit enfin, s'il s'agit d'une branche dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négociier, refuser de publier l'arrêté de représentativité permettant de déterminer le tour de table pour les organisations syndicales et patronales.

Pour permettre une accélération du chantier, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a rendu ces différents critères alternatifs, et en a ajouté un nouveau, tenant à la taille de la branche. Une branche peut désormais être restructurée dès lors que "sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négociier qui lui sont assignées".

En outre, la loi du 17 août 2015 a réduit d'un an à six mois le délai minimum entre les deux avis de la CNNC, consultée sur l'intention de fusionner.

II.3.3. Un chantier engagé par un groupe de travail en septembre 2014 mis en place sous l'égide de la CNNC

La réunion de la CNNC du 22 septembre 2014 a été l'occasion d'engager officiellement le processus.

Conformément à la mission qui lui a été confiée, la DGT a réuni un groupe de travail dédié, composé de représentants des organisations siégeant à la CNNC. Ce groupe s'est réuni à sept reprises afin de réfléchir aux missions et à la méthode de travail de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles et de commencer à examiner la situation d'un premier ensemble de branches.

Ainsi, à l'origine du chantier de la restructuration, les premières lignes directrices ont été définies par les membres du groupe de travail concernant, d'une part, les critères permettant de cibler les branches concernées par le processus et, d'autre part, les actions à mener, en axant le ciblage des branches sur deux critères principaux dégagés de manière consensuelle dans le cadre des travaux du HCDS constitués par la faiblesse de l'activité conventionnelle (absence d'accord déposé auprès des services du ministère depuis vingt ans) et par le nombre de suffrages valablement exprimés inférieur à onze évalué sur le premier cycle de la représentativité syndicale.

De surcroît, tout au long de l'année 2015, et afin d'affiner l'analyse effectuée sur les branches ciblées, un volet qualitatif a été largement intégré aux échanges qui se sont tenus entre les services de la DGT et les partenaires sociaux. Ainsi, ont été pris en considération la spécificité

du dialogue social dans certaines branches et des demandes d'examen de branches par les partenaires sociaux.

Partant de cette méthodologie, les travaux ont porté concrètement sur la situation du groupe constitué des 179 branches n'ayant pas fait l'objet de la publication d'un arrêté de représentativité.

Concernant les actions à mener, la diversité des situations des branches a nécessité de définir des actions adaptées, notamment dans le cadre des branches agricoles et maritimes pour lesquelles les partenaires sociaux ont, par exemple, souhaité qu'elles fassent l'objet d'un examen prioritairement au sein de la sous-commission agricole ou de la CNNC, instituée par le décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la Commission nationale de la négociation collective maritime.

Au groupe de travail s'est substituée une sous-commission de la restructuration à compter du 23 octobre 2015.

II.3.4. Un chantier poursuivi en 2015 dans le cadre de la sous-commission de la CNNC dédiée à la restructuration de branches

Afin de poursuivre les travaux amorcés par le groupe de travail dans un cadre pérenne, le décret n° 2015-262 du 5 mars 2015, publié au *Journal officiel* du 7 mars procède à la création, au sein de la CNNC, de la "sous-commission de la restructuration des branches professionnelles".

Comme les deux autres sous-commissions, la nouvelle instance est composée :

- du ministre chargé du Travail ou de son représentant ;
- du ministre chargé de l'Agriculture ou de son représentant ;
- du ministre chargé de l'Économie ou de son représentant ;
- de cinq représentants des salariés, à raison d'un pour chacune des organisations syndicales représentées à la CNNC, à savoir la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO ;
- de cinq représentants des employeurs, à raison d'un au titre du MEDEF, d'un pour la CGPME, d'un pour l'UPA, d'un au titre des professions agricoles et d'un pour l'UNAPL.

Cette instance s'est réunie pour la première fois le 23 octobre 2015, puis le 14 décembre 2015.

Deux principes essentiels guident son action :

- elle doit veiller à ce que les rapprochements de branches envisagés prennent en compte l'absence de couverture conventionnelle de certains salariés ;
- elle doit s'assurer que les projets de restructuration s'inscrivent dans un cadre juridique sécurisé pour les entreprises et leurs salariés.

Enfin, les travaux de la sous-commission sont menés en lien avec ceux du HCDS, les questions de restructuration du paysage conventionnel et de représentativité syndicale et patronale étant étroitement liées.

II.3.5. Bilan des travaux de restructuration menés sur l'année 2015

Parmi les 179 branches identifiées au début des travaux, une cinquantaine d'entre elles ont été identifiées comme pouvant faire l'objet d'un examen prioritaire et d'une proposition de rattachement à des secteurs plus actifs.

Au terme d'un travail d'examen détaillé de ces textes mobilisant les services de la DGT et les organisations syndicales de salariés et professionnelles, une branche d'accueil a été identifiée pour chacune des branches concernées des textes ciblés. Les travaux menés ont permis d'aboutir à une première liste de 37 branches à fusionner, validée en CNNC le 10 avril 2015.

Par la suite, les travaux se sont poursuivis avec l'examen de branches relevant du régime général.

Il est à noter que le ministère chargé de l'Agriculture a mis en place un groupe de travail dédié à la restructuration des branches relevant du secteur agricole (ce secteur comptabilise un ensemble de 255 branches). Les propositions de rapprochement entre branches agricoles sont ensuite soumises à l'avis de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles.

Le tableau suivant récapitule le nombre de branches pour lesquelles une opération de restructuration a été amorcée en 2015. Il convient de rappeler à ce sujet qu'il s'agit du premier avis rendu par la sous-commission de la restructuration, et qu'un deuxième avis de la sous-commission sera sollicité, dans un délai d'un an à compter de la date de notification pour les branches présentées le 10 avril 2015, et dans un délai de six mois pour les branches présentées après l'adoption de la loi du 17 août 2015 qui a réduit ce délai d'un an à six mois.

Nombre de branches concernées par une opération de restructuration	Passage pour 1 ^{er} avis en CNNC
37 branches relevant du régime général	10 avril 2015
17 branches relevant du régime général	23 octobre 2015
18 branches relevant du régime agricole	23 octobre 2015
1 branche relevant du régime général	14 décembre 2015

II.3.6. Travaux réalisés au cours du premier trimestre 2016

51 branches ont fait l'objet d'un examen au cours de la sous-commission du 28 janvier 2016. Il s'agit essentiellement de branches territoriales concernant des activités de commerce. Leur examen se poursuivra au cours de l'exercice 2016.

Nombre de branches concernées par une opération de restructuration	Passage pour 1 ^{er} avis en CNNC
51 branches relevant du régime général	28 janvier 2016

La liste détaillée des 124 branches ayant fait l'objet d'une opération de restructuration se trouve en annexe 7 du présent bilan.

Enfin, compte tenu des enjeux majeurs liés à la restructuration et qui ont été largement développés, notamment dans les rapports de monsieur Jean-Denis Combrexelle, *“Rapport sur la représentativité patronale”* en octobre 2013 et *“La négociation collective, le travail et l'emploi”* en septembre 2015 et de Monsieur Patrick Quinqueton de décembre 2015, *“Proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés”*, le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs contient des dispositions visant à faire évoluer les outils afin d'accélérer le processus de restructuration, tout en renforçant la sécurité juridique du processus pour les acteurs concernés.

II.4. LE SUIVI DES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

II.4.1. Historique

Lors de ses vœux aux Français, le 31 décembre 2013, le président de la République a annoncé la mise en place du pacte de responsabilité, qui est un dispositif ayant pour objectif de redresser la compétitivité des entreprises et de faire reculer le chômage. Il consiste en une importante réduction d'impôts et de cotisations sociales pour les entreprises ainsi

qu'en une simplification administrative. Les contreparties au pacte doivent être définies par les partenaires sociaux.

Les mesures concrètes du pacte :

1. Alléger le coût du travail et de la fiscalité
2. Mieux rémunérer le travail
3. Simplifier la vie des entreprises

Le 21 janvier 2014, le président de la République a précisé aux partenaires sociaux, les orientations retenues pour les contreparties au pacte de responsabilité. Elles sont au nombre de trois :

- la création d'emploi ;
- la qualité de l'emploi ;
- l'investissement.

À la suite de ces annonces, les partenaires sociaux se sont réunis les 28 février et 5 mars 2014. Un relevé de conclusions relatif aux contreparties du pacte a été signé, d'une part, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA et, d'autre part, par la CFDT et la CFTC. Ce texte, qui décline les trois orientations retenues par le Gouvernement, a ouvert la voie aux négociations dans les branches professionnelles pour mettre en œuvre ces contreparties en termes d'emploi.

Un premier bilan des négociations de branche a été fait lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014. Face au constat de la faiblesse de l'avancée des discussions sur les contreparties du pacte, le Premier ministre a confié au ministre en charge du Travail le suivi, branche par branche, de ces négociations.

II.4.2. Méthodologie de suivi

Afin d'assurer un suivi pertinent et efficace des négociations relatives au pacte de responsabilité, le ministère chargé du Travail a proposé de focaliser ce suivi sur cinquante branches ciblées selon différents critères :

- le principal critère est celui des effectifs. Les cinquante premières branches recouvrent 11 289 400 salariés, soit 74 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective ;
- le critère du dynamisme de la négociation. La DGT s'est fondée sur le nombre d'accords signés par branche sur les cinq dernières années. 57 branches ont négocié entre vingt et cinquante accords chacune sur cette période ;

- les branches en commission mixte paritaire (CMP). Afin de disposer du maximum d'informations sur les avancées des négociations de branche et de favoriser la concertation entre les partenaires sociaux, le réseau des branches en CMP a été privilégié. Aujourd'hui parmi les branches en CMP, 24 d'entre elles font partie des cinquante premières branches en termes d'effectifs.

II.4.3. Les réunions de suivi de la négociation

Le premier point d'étape s'est déroulé le 10 septembre 2014 en présence du ministre en charge du Travail et des représentants des cinquante branches suivies dans le cadre du suivi des négociations relatives au pacte. À cette occasion, des fiches de suivi individualisées de la négociation ont été réalisées par la DGT avec le concours de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Ces fiches, dont les partenaires sociaux ont été destinataires, permettent d'avoir une image fidèle de la vie conventionnelle des branches suivies. Elles sont accompagnées des fiches statistiques élaborées par la DARES⁽³⁾.

Ce premier point d'étape a fait apparaître que trente-trois branches avaient abordé le pacte de responsabilité dans leurs négociations et que deux étaient parvenues à conclure un accord ou un accord de méthode.

En clôture de cette réunion de mobilisation des branches, le ministre chargé du Travail a annoncé la constitution d'un groupe de travail de la Commission nationale de la négociation collective, chargé d'assurer régulièrement ce suivi.

La première réunion de ce groupe de travail a eu lieu le 3 novembre 2014. Les fiches de suivi de la négociation ont été actualisées et distribuées, à nouveau, aux partenaires sociaux. Ce nouveau point d'étape a montré la progression du nombre de branches ayant abordé le pacte de responsabilité et de solidarité, passant de 33 à 45.

À la suite de cette réunion, une accélération de la négociation sur les contreparties du pacte a été constatée. En effet, entre le 3 novembre 2014 et le 19 janvier 2015, date de la deuxième réunion du groupe de suivi, le nombre d'accords signés relatifs au pacte est passé de deux à sept.

3) Cf. *Bilan de la négociation collective en 2014 - Partie 5 - Dossier n° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2012.*

Le 13 mai 2015, s'est tenue la troisième réunion du groupe de suivi. Une nouvelle progression du nombre d'accords relatifs au pacte de responsabilité et de solidarité a été constatée. Quatre nouveaux accords ont été signés entre janvier et mai 2015, faisant passer le nombre total de branches ayant conclu ce type d'accord de sept à onze.

Le bilan réalisé lors de la réunion du 30 septembre 2015 a montré une nouvelle augmentation du nombre d'accords conclus. Cependant, la progression a été moins importante. En effet, entre le 13 mai et 30 septembre, deux accords seulement ont été conclus.

Le 15 février 2016, le bilan des négociations a été présenté par le Premier ministre et la ministre chargée du Travail lors de la réunion du comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements. Ce dernier bilan fait état de seize branches ayant conclu un accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité.

Les services de la DGT restent très attentifs à l'avancée des négociations sur les contreparties du pacte de responsabilité et de solidarité et le suivi fait l'objet d'une actualisation très régulière. Au-delà des cinquante branches ciblées, une attention particulière est portée aux branches qui ne sont pas suivies dans le cadre du groupe de travail. Huit branches, parmi celles-ci, ont d'ailleurs conclu un accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité.

Les réunions du groupe de travail se poursuivront tout au long de 2016.

Textes portant sur le pacte de responsabilité et de solidarité conclus dans les branches suivies dans le cadre du groupe de travail dédié (liste arrêtée au 17 mars 2016)

Branche	Date de signature	Signataires
Assurances	08/12/2014	<u>Employeurs</u> Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) <u>Salariés</u> CFTC ; UNSA ; CFE-CGC ; CFDT
Bureaux d'études techniques	17/12/2014	<u>Employeurs</u> Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseil (SYNTEC) ; Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle, du conseil, de l'ingénierie et du numérique (CINOV) <u>Salariés</u> CFE-CGC ; CFDT

Branche	Date de signature	Signataires
Entreprises de propreté et services associés	17/09/2014	<u>Employeurs</u> Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) <u>Salariés</u> CGT ; CGT-FO
Industries de carrières et de matériaux	28/10/2014	<u>Employeurs</u> Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM) ; Fédération de l'industrie du béton <u>Salariés</u> CFTC ; CFDT
Industrie chimique	10/07/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries chimiques (UIC) ; Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIIEC) ; Chambre syndicale du papier (CSP) ; Fédération des industries des peintures d'encre couleurs et produits connexes (FIPEC) ; Chambre syndicale du raffinage (CSR) ; Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG) ; Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA) <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC
Métallurgie	20/05/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) <u>Salariés</u> CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC
Services de l'automobile	10/12/2014	<u>Employeurs</u> Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) <u>Salariés</u> CFDT ; CGT-FO
Restauration rapide	12/01/2015	<u>Employeurs</u> Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (SNARR) <u>Salariés</u> CFTC ; CFDT ; CFE-CGC
Industries textiles	01/10/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries textiles (UIT) <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT
Banques	13/02/2015	<u>Employeurs</u> Association française des banques (AFB) <u>Salariés</u> CFDT
Mutualité	17/06/2015	<u>Employeurs</u> Union de groupements des employeurs mutualistes (UGEM) <u>Salariés</u> CFDT, CFTC

Branche	Date de signature	Signataires
Commerce et réparation de tracteurs matériels agricoles	17/06/2015	<u>Employeurs</u> Syndicat national des entreprises de services et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA) ; Fédération nationale des distributeurs loueurs réparateurs de matériels de bâtiment de travaux publics et de manutention (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) <u>Salariés</u> CFDT, CFTC
Travaux publics	10/03/2015	<u>Employeurs</u> Fédération nationale des travaux publics (FNTP) <u>Salariés</u> CFE-CGC, CFDT
Négoce en matériaux de construction	26/03/2015	<u>Employeurs</u> Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction (FNBM) <u>Salariés</u> CFDT
Commerce de détail non alimentaire	11/12/2015	<u>Employeurs</u> Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes (SNCAO) ; Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion (SNCAO) ; Comité professionnel des galeries d'art (CPGA) ; Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau (CSNEDT) ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et section arts de la table et cadeaux (FFDDEFB) ; Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers (CSNEFBC) ; Fédération des commerces spécialistes des Jouets et des produits de l'enfant (FCSJPE) ; Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV) ; Chambre syndicale des métiers de la musique (CSMM) ; Groupe des 10 (CDNA) <u>Salariés</u> CFDT, CFTC, CFE-CGC
Négoce de l'ameublement	25/11/2015	<u>Employeurs</u> Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement <u>Salariés</u> CFDT

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial se déroule notamment dans des commissions paritaires locales (CPL) mais se noue également dans le cadre de projets multipartenariaux, lesquels s'inscrivent dans des aires géographiques diverses et concernent des thématiques de négociations variées.

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, complétée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, a modifié les dispositions du code du travail relatives aux commissions paritaires locales (CPL) (articles L.2234-1 à L.2234-3 du code du travail). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 du code du travail confie aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles

À compter du 1^{er} juillet 2017, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, créées par l'article 1^{er} de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, seront instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés. Toutefois, les commissions de branche déjà constituées ou celles qui pourraient naître à l'avenir dans d'autres secteurs d'activité seront exclues du champ de compétence des nouvelles commissions interprofessionnelles. (cf. *Partie 2 - Les chantiers sociaux issus des conférences sociales - II.1.2. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*).

III.2. LE DISPOSITIF “APPUI AUX RELATIONS SOCIALES”

Le dispositif “Appui aux relations sociales” est une offre d'accompagnement destinée aux entreprises, dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales.

Sollicité par l'un ou l'autre des acteurs de l'entreprise (direction, institutions représentatives du personnel (IRP)), il est dans tous les cas fondé sur l'adhésion et l'implication de toutes les parties tout au long de la démarche. L'accompagnement proposé vise le développement ou la restauration d'une capacité à mieux dialoguer et aboutit à créer un cadre propice aux échanges, sans pour autant intervenir sur la nature et le contenu des sujets discutés.

Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes, dans sa durée comme dans ses modalités d'accompagnement (réunions collectives ou ateliers entre pairs, à titre d'exemples). Dans tous les cas, il est adapté au contexte spécifique de l'entreprise.

Ce dispositif est animé au niveau national par le réseau Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) - associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) en partenariat avec le service de l'animation territoriale (SAT) de la DGT.

Les intervenants du dispositif sont issus de trois origines professionnelles :

- chargés de mission du réseau ANACT-ARACT ;
- consultants ;
- agents des services du travail.

Ainsi, par exemple, l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées (MIDACT) a présenté le 26 février 2015 ce dispositif d'accompagnement "Appui aux relations sociales", actuellement en cours de déploiement dans cette région.

III.3. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Les actions menées récemment sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles s'opèrent au sein de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers ; ils peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux.

Réunion d'information sur l'égalité professionnelle

Une réunion s'est tenue à Poitiers le 6 juillet 2015 sur l'égalité professionnelle, dans la configuration de la nouvelle grande région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes (ALPC) au siège de la DIRECCTE

Poitou-Charentes. Il s'agissait de procéder à des échanges sur la structuration, les initiatives et les perspectives en matière d'égalité professionnelle. Cette rencontre rassemblait les DRDFE, les pôles T des DIRECCTE, le Conseil Régional Poitou-Charentes, l'ARACT, et quelques structures de dialogue social territorial (CISTE – CREDES) ou départementales. L'objet était de faire un premier état des lieux des organisations et plan d'action conduits pour convenir des perspectives. Une rencontre élargie s'est tenue à Angoulême le 9 octobre 2015, en s'appuyant sur un questionnaire élaboré par l'ARACT.

Les réseaux des trois régions (Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes participant à l'expérimentation "territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle"), la DIRECCTE, la DRDFE, les trois Conseils régionaux, OPCA et associations, le CISTE Poitou-Charentes (association paritaire rassemblant sept OS et OP régionales) ont, lors de cette rencontre, examiné les capitalisations d'initiatives et des projets d'actions pour 2016.

Par ailleurs, le colloque, organisé par le carrefour de l'innovation sociale, du travail et de l'emploi (CISTE) Poitou-Charentes (association paritaire rassemblant sept organisations syndicales et organisations patronales régionales) a réuni le 22 octobre, à Angoulême, 170 personnes des trois régions sur le dialogue social territorial au sein cette future grande région. La présentation des travaux d'un laboratoire de l'université de Poitiers sur l'intérêt du dialogue social territorial pour la performance des territoires a été illustrée par la discussion d'initiatives de l'Ouest Creuse (La Souterraine sur la mobilité), la commission des partenaires sociaux du conseil de développement du pays basque (Pyrénées Atlantique) et des comités d'actions sociales et culturelles de Poitou Charentes (l'union départementale de l'économie sociale et solidaire (UDESS), CGPME et cinq organisations syndicales).

Le rôle de la formation au dialogue social territorial avec l'appui des universitaires, à destination des partenaires sociaux, et la construction des rapports de confiance et des conduites efficaces de projets, ont été soulignés. La préfète de la région Poitou-Charentes, en présence des trois conseils régionaux a conclu sur le besoin vital d'accompagner les corps intermédiaires et le dialogue social, les initiatives appartenant aux partenaires sociaux eux-mêmes, dans une logique de résultats visibles à mieux faire connaître des usagers finaux associés, que sont les entreprises, les salariés, les territoires.

III.4. LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DÉCLINÉ AU NIVEAU TERRITORIAL

Le Plan national d'action pour la lutte contre le travail illégal (PNLTI) au titre des années 2013-2015, adopté par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 27 novembre 2012, a notamment mis l'accent sur le rôle préventif que peuvent jouer les organisations professionnelles, patronales et de salariés, en matière de lutte contre le travail illégal. À ce titre, il encourage la signature et la mise en œuvre de conventions de partenariat dans les secteurs prioritaires. Ces conventions ont pour objectif de sensibiliser les acteurs de la branche à la prévention du travail illégal et, dans les secteurs concernés, à la fraude aux règles sur le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services internationale. L'État, signataire aux côtés des organisations professionnelles, participe également à cette démarche en s'engageant notamment à promouvoir des actions de sensibilisation ou de contrôle renforcées dans les secteurs identifiés et à relayer de manière pertinente les signalements transmis.

Depuis l'entrée en vigueur du PNLTI 2013-2015, quatre nouvelles conventions nationales de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal ont ainsi été signées par les secteurs de la sécurité privée (12 décembre 2012), de l'agriculture (24 février 2014), du déménagement (28 juillet 2015) et du BTP (22 février 2016).

La mise en place de comités de suivi s'est faite dans ces deux secteurs, en décembre 2014 pour l'agriculture et en juin 2014 pour la sécurité privée.

Des négociations avec le ministère des Transports (direction générale des infrastructures, des transports et de la mer – DGITM) et le ministère du Travail (direction générale du travail – DGT), pour une convention nationale dans le secteur du déménagement, à partir d'une initiative engagée par les partenaires sociaux, devrait prochainement aboutir à une signature des parties concernées.

Les comités de suivi sont chargés d'établir le bilan des actions engagées, de donner une nouvelle impulsion aux engagements pris et de favoriser la déclinaison de la convention nationale dans les territoires.

C'est ainsi que, lors de la dernière réunion de la CNLTI présidée par le Premier ministre le 12 février 2015, il a été recensé la conclusion de treize conventions régionales ou départementales, entre les partenaires sociaux et les préfets, nonobstant l'élaboration en cours de neuf autres conven-

tions locales, à l'initiative fréquente des services de l'État, dans le cadre des plans départementaux de lutte contre le travail illégal.

Enfin, il convient de souligner l'initiative originale des partenaires sociaux de la branche professionnelle du *déménagement*. Dans le prolongement de la signature de la convention nationale de partenariat le 28 juillet 2015, les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord national relatif à la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement et à la création d'un comité paritaire de lutte contre le travail illégal. Il institue, dans le cadre de la Commission mixte paritaire (CMP) du secteur du déménagement, un comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale, composé des organisations professionnelles et syndicales. Cette instance paritaire sera chargée de la mise en place d'actions permettant d'agir efficacement et dans la durée contre le travail illégal.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Au niveau européen, le fait marquant de l'année 2015 est la nomination de monsieur Jean-Claude Juncker à la tête de la nouvelle Commission européenne.

Le Président Juncker a souhaité mettre en place une nouvelle organisation au sein de cette Commission, afin d'avoir davantage de transversalité et d'ambition autour de projets prioritaires confiés aux vice-présidents, plus nombreux que sous la précédente Commission, en coordination avec les commissaires.

Madame Marianne Thyssen (CD&V, chrétiens démocrates flamands), belge, succède au hongrois Laszlo Andor, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion depuis 2009. La dénomination de son portefeuille a été modifiée, et donc élargie, en Commissaire à l'emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité des travailleurs.

Le portefeuille de la Commissaire Thyssen reflète les orientations et priorités du Président Juncker, visant notamment à l'élaboration du paquet "emploi, croissance et investissement". Pour ce faire, les services de la Commission relevant de sa compétence (DG EMPL) voient leur périmètre s'élargir, renforçant ainsi le lien entre marché du travail, emploi et formation professionnelle, notamment dans le cadre du Semestre européen de coordination des politiques économiques et sociales.

Le Président Juncker a remis les sujets sociaux en première ligne dans les débats européens et a annoncé sa volonté de créer un socle commun européen de droits sociaux, en partant des acquis communautaires, dans un premier temps dans le cadre de l'Union économique et monétaire (zone euro). Il a également souligné l'importance du dialogue social, ce qui a été confirmé par l'organisation d'une conférence à haut niveau sur ce thème.

I. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres et suit un ordre fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour mission :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'Union européenne (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.

Après la Grèce et l'Italie, la présidence du Conseil de l'Union européenne était assurée, en 2015, par la Lettonie puis le Luxembourg. Elle sera suivie par les Pays-Bas et la Slovaquie en 2016.

I.1. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTE LETTONE : PREMIER SEMESTRE 2015

Pour la première fois du 1^{er} janvier au 30 juin 2015, la Lettonie a exercé la présidence du Conseil de l'Union européenne.

Le programme de la présidence lettone était articulé autour de 3 axes : "une Europe compétitive, une Europe numérique, et une Europe engagée".

Dans le domaine des affaires sociales et du travail, la présidence lettone souhaitait avancer sur les thèmes suivants :

- la participation à un marché du travail inclusif et durable, en mettant plus particulièrement l'accent sur la qualité de l'emploi, les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées et les jeunes ;
- la mise en place de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré ;
- la révision à mi-parcours de la Stratégie Europe 2020 et le Semestre européen ;
- la dimension sociale de l'Union économique et monétaire et le dialogue social : le Conseil informel qui s'est tenu en avril à Riga portait sur le thème du dialogue social ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une plateforme européenne pour lutter contre le travail non déclaré

La décision adoptée le 9 mars 2016 2016/344 du parlement européen et du conseil a établi une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré.

La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré regroupe des représentants des administrations chargées de l'application de la législation du travail et participant à la lutte contre le travail non déclaré. Sont ainsi concernés l'inspection du travail et les autorités responsables en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de contrôle des migrations. Elle comporte également des représentants des employeurs et des travailleurs à l'échelon de l'Union européenne.

Cette instance vient combler un vide à l'échelon de l'Union européenne, le travail non déclaré n'étant aujourd'hui examiné que de façon sporadique, sans réelle coordination, par divers comités et groupes de travail. Elle rendra plus efficace la coopération entre les acteurs qui, quotidiennement, luttent sur le terrain contre le travail non déclaré.

Ainsi, la plateforme doit permettre de :

- constituer un espace facilitant le partage de l'information et des bonnes pratiques entre les experts et de développer les contacts ;
- d'étudier les moyens à mettre en œuvre dans les États membres et l'Union pour résoudre des problèmes communs, tels que les phénomènes connexes du faux travail indépendant et du travail non déclaré dans les chaînes de sous-traitance et d'aborder des aspects transnationaux, par exemple par l'amélioration des échanges de données entre les administrations nationales ;
- de renforcer la coopération opérationnelle, notamment sous la forme de sessions communes de formation, d'échange de personnel ou d'inspections menées de concert ;
- d'élaborer des principes communs et des lignes directrices en matière d'inspection pour lutter contre le travail non déclaré ;
- de sensibiliser au problème par la réalisation d'activités communes, telles que des campagnes européennes, et par l'adoption de stratégies régionales ou européennes.

Pour ce faire, la plateforme aura les objectifs suivants :

- améliorer la coopération, à l'échelle de l'Union européenne, entre les différentes autorités compétentes chargées de faire appliquer la législation, de façon à prévenir et à dissuader de manière plus efficiente et plus efficace le travail non déclaré, y compris le faux travail indépendant ;
- renforcer la capacité technique de lutte contre les aspects transfrontaliers du travail non déclaré dont disposent les différentes autorités en charge de l'application de la législation ;
- sensibiliser davantage le public à l'urgence d'agir et encourager les États membres à intensifier leurs efforts pour lutter contre le travail non déclaré.

Pour autant, et ce point est important, la présente décision est sans préjudice de la compétence des États membres pour arrêter les mesures à prendre au niveau national afin de lutter contre le travail non déclaré.

Les partenaires sociaux européens (TUNED-EUPA, UNI-Europa, EuroCommerce, CES, CESI, FSESP, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, CER, CoESS, GEOPA-COPA, Eurociett, FENI et HOTREC) ont été associés à l'élaboration de cette décision. Les consultations se sont déroulées en 2013 et 2014. Dans l'ensemble, les partenaires sociaux ont convenu qu'une telle plateforme européenne pouvait être un instrument approprié pour le renforcement de la coopération entre les États membres.

Tout au long du parcours d'adoption de la proposition initiale de création de cette plateforme émise en avril 2014 par la commission européenne, le Gouvernement français a soutenu de façon constante la participation des partenaires sociaux européens en qualité d'observateurs aux travaux de celle-ci. En effet, le positionnement des représentants des partenaires sociaux européens en qualité d'observateurs au sein de la plateforme leur permettra d'être associés aux initiatives qui relèvent de leur mission de protection des travailleurs et de défense d'une concurrence sociale loyale entre les entreprises, tout en privilégiant une démarche partenariale aux côtés des autorités nationales pour prévenir le travail non déclaré et promouvoir des bonnes pratiques de relations du travail.

La Décision ayant été adoptée le 9 mars 2016, la plateforme sera très prochainement mise en place et entamera la définition de son programme de travail. La France entend, outre le travail illégal, faire en sorte que soit portés dans cette instance les sujets relatifs au détachement de travailleurs dans une optique de lutte commune et cordonnée contre le dumping fiscal et social.

I.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE LUXEMBOURGEOISE DANS LE DOMAINE SOCIAL : DEUXIÈME SEMESTRE 2015

Le Luxembourg a exercé la présidence du Conseil de l'Union européenne du 1^{er} juillet au 31 décembre 2015, pour la douzième fois de son histoire.

La présidence luxembourgeoise avait défini trois priorités pour le second semestre 2015 :

- être à l'écoute des citoyens ;
- soutenir les entreprises ;
- coopérer avec les partenaires et les institutions pour agir dans l'intérêt européen.

Ces priorités se déclinaient sur sept axes :

- libérer l'investissement pour la croissance et l'emploi ;
- approfondir la dimension sociale européenne ;
- gérer la migration, allier libertés, justice et sécurité ;
- rendre sa dynamique au marché intérieur en misant sur le numérique ;
- inscrire la compétitivité européenne dans un cadre global et transparent ;
- promouvoir une démarche de développement durable ;
- renforcer la présence de l'Union européenne dans le monde.

Dans le champ “travail”, la présidence luxembourgeoise avait défini les priorités suivantes :

- l'amélioration des conditions de travail ;
- l'investissement dans le capital humain ;
- la promotion du travail décent ;
- la redéfinition de la stratégie européenne en matière de santé et de sécurité au travail ;
- la lutte contre le travail illégal et le dumping social ;
- l'intégration dans le marché du travail et le maintien dans l'emploi des personnes vulnérables.

Dans le champ “emploi”, les axes forts de la présidence étaient la création d'emploi et la promotion de l'entrepreneuriat, l'activation des personnes éloignées de l'emploi, la promotion de la formation tout au long de la vie, la promotion des emplois de qualité, le renforcement du dispositif en faveur des jeunes et la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire comme un moyen pour réaliser ces objectifs.

La lutte contre les abus et les fraudes au détachement

La conférence sociale du 19 octobre 2015 a réaffirmé l'importance des enjeux de la lutte contre les cas de détournements et de fraudes au détachement qui conduisent à des situations inacceptables de concurrence déloyale et de dumping social.

La France a joué un rôle moteur dans l'adoption de la directive 2014-67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Elle a maintenu une position ferme lors des négociations de la directive d'exécution proposée par la Commission européenne en mars 2012, afin d'aboutir à un texte ambitieux à la hauteur des enjeux liés aux contournements, par certaines entreprises, des règles qui s'appliquent dans le cadre de la prestation de service internationale.

La directive réaffirme ainsi clairement la possibilité pour les États d'exiger le dépôt d'une déclaration préalable de détachement avant toute prestation. Elle rappelle également, afin de faciliter une approche plus uniforme dans l'ensemble des États membres, les éléments de faits qui peuvent servir à caractériser une situation de détachement. Elle exige, de plus, des États membres qu'ils mettent en place les dispositifs nécessaires au respect des règles relatives au détachement. Ils doivent ainsi renforcer les mécanismes de coopération administrative en s'assurant d'une part que les salariés détachés sont en capacité de faire valoir leurs droits acquis pendant la période de détachement, notamment lorsque leur droit à rémunération n'a pas été respecté, et d'autre part, que des sanctions administratives prononcées à l'encontre d'une entreprise établie dans un autre État membre soient effectivement exécutées.

Ce sont les articles 9 et 12 de la directive qui avaient cristallisé les discussions.

Le compromis trouvé lors du Conseil du 9 décembre 2013 a permis à la France d'emporter un accord sur ses positions concernant ces deux articles. La liste des documents exigibles auprès des entreprises en cas de contrôle est bien une liste ouverte qui permettra aux services de contrôle de continuer à pouvoir exiger tout document nécessaire aux investigations en cas de suspicion de travail illégal.

Toutefois, pour favoriser la sécurité juridique de ce nouveau cadre, la directive pose une exigence d'information des prestataires de service et de communication à la Commission, mais en aucun cas d'autorisation préalable de la Commission à cette mise en œuvre. Par ailleurs, les entreprises donneuses d'ordres seront responsabilisées au regard des agissements de leurs sous-traitants directs, obligatoirement et dans tous les États. Cette responsabilisation obligatoire limitée au secteur du bâtiment et des travaux publics pourra prendre soit la forme d'une solidarité financière, soit celle d'un mécanisme de sanctions équivalentes du donneur d'ordres.

Moins de deux mois après la publication de la directive, a été adoptée la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. Le texte d'application a été publié le 31 mars 2015.

Dans la droite ligne des dispositions de la directive détachement du 15 mai 2014, la loi du 10 juillet 2014, complétée et renforcée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a ainsi créé de nouvelles formes de responsabilisation des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre, quel que soit leur secteur d'activité, lorsqu'ils font appel à des entreprises sous-traitantes recourant ou non à des salariés détachés.

La loi du 10 juillet 2014 a également élargi les droits d'action des organisations syndicales et patronales devant les tribunaux aux fins d'assurer l'effectivité des poursuites. Les organisations syndicales représentatives de travailleurs ont désormais la capacité d'ester en justice au nom d'un salarié en matière de détachement, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. Les organisations syndicales représentatives pourront exercer dans les mêmes conditions toute action en justice résultant de l'application des dispositions relatives au travail dissimulé, à l'instar de ce qui existe déjà en matière de prêt illicite de main-d'œuvre et d'emploi d'étranger sans titre de travail.

Toute association, syndicat de salarié ou syndicat professionnel de la branche concernée, régulièrement déclaré depuis au moins deux ans a désormais la capacité d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions constitutives de travail illégal, même si l'action publique n'a pas été mise en mouvement par le ministère public ou par la partie lésée.

Le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015 a précisé les modalités d'application de la loi du 10 juillet 2014 et notamment celles selon lesquelles les organisations syndicales représentatives de travailleurs informent les salariés des actions en justice formées en leur nom. Il a également précisé les obligations des employeurs, établis hors de France détachant des salariés en France, en matière de déclaration préalable de ce détachement, de désignation d'un représentant en France et de conservation des documents à présenter en cas de contrôle. Le décret indique enfin les modalités selon lesquelles les copies des déclarations de détachement sont annexées au registre unique du personnel de l'entreprise (RUP) qui accueille

les salariés détachés. Il complète la liste des informations contenues dans le bilan social, de l'indication du nombre de salariés détachés et du nombre de travailleurs détachés accueillis. Le décret d'application n° 2015-1327 du 21 octobre 2015 a, quant à lui, précisé les modalités de mise en œuvre du site internet de condamnations prononcées pour travail illégal créé par la loi du 10 juillet 2014.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, renforce la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre (décret d'application n° 2016-27 du 19 janvier 2016). Elle crée également l'obligation d'une carte d'identification professionnelle pour tous les salariés (permanents, intérimaires, détachés ou non détachés) effectuant des travaux du bâtiment ou de travaux publics (décret d'application n° 2016-175 du 22 février 2016). La loi prévoit enfin une mesure de suspension temporaire d'une prestation de services internationale, pour un mois maximum, en cas d'infraction grave au droit du travail (décret d'application n° 2015-1579 du 3 décembre 2015).

Pour aller encore plus loin, la France a plaidé au niveau européen pour une révision de la directive du 16 décembre 1996 sur le détachement. La France a ainsi adressée le 18 juin 2015 avec six autres États membres (Pays-Bas, Suède, Autriche, Belgique, Luxembourg et Allemagne) une lettre commune en ce sens à la Commission européenne. La Commission européenne a présenté le 8 mars 2016 une proposition de directive modificative. C'est une nouvelle étape vers le renforcement du cadre juridique européen applicable aux travailleurs détachés que la France défend depuis de nombreux mois. Une durée maximale de 24 mois au détachement est ainsi proposée. La notion de rémunération minimale est en outre précisée et l'égalité de traitement dans l'intérim est affirmée.

La France continuera de porter, dans le cadre des négociations qui s'engageront dans les prochains mois, des propositions pour mieux lutter contre les abus engendrés par le cadre juridique actuel en matière de détachement : mesures destinées à lutter contre les entreprises "boîtes aux lettres", augmentation des garanties des salariés détachés, renforcement de la coopération européenne en matière de lutte contre les fraudes au détachement.

II. INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le dialogue social dans l'UE revêt principalement deux formes :

- le dialogue bipartite entre organisations syndicales et patronales européennes,
- et le dialogue tripartite entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'UE. Il s'agit donc d'un outil important 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.

II.1. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

II.1.1. Conférence de haut niveau : “un nouveau départ pour le dialogue social” du 5 mars 2015

La Commission européenne souhaite relancer le dialogue social tant au niveau européen qu'au niveau national

Dès novembre 2014, le Vice-président à l'Euro et au dialogue social, monsieur Valdis Dombrovskis, et la Commissaire Marianne Thyssen avaient participé, avec les partenaires sociaux européens, à une réunion de préparation de la célébration du 30^e anniversaire du lancement de la coopération avec les partenaires sociaux européens à Val Duchesse en 1985.

Le 5 mars 2015, trente ans après les discussions de Val-Duchesse qui ont vu l'émergence du dialogue social européen, la Commission européenne a réuni tous les partenaires sociaux européens lors d'une conférence de haut niveau intitulée “un nouveau départ pour le dialogue social”.

La Commission a souhaité organiser cette journée pour relancer le dialogue social, “un aspect qui a été négligé ces dernières années en Europe”.

La nouvelle Commission “Juncker” entend suivre un triangle vertueux qui s’organise autour de finances publiques saines, de réformes structurelles pour augmenter le potentiel de croissance de l’Europe et d’une politique d’investissement pour revenir à une phase de croissance. “Il n’y a pas de contradiction entre l’Union économique et monétaire et le dialogue social, ce sont des choses qui vont ensemble”, selon le Président de la Commission.

La conférence était articulée autour de plusieurs ateliers, reprenant les thématiques sur lesquelles la Commission européenne souhaite voir s’impliquer davantage les représentants des entreprises et des syndicats. Elle souhaite aussi que les acteurs, tant au niveau européen qu’au niveau national, renouent des liens pour construire des solutions pour sortir l’Europe de la crise.

La Commissaire chargée à l’emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité des travailleurs a dit qu’il ne pouvait pas y avoir d’économie de marché social sans dialogue social. La Commission a besoin de l’expertise des partenaires sociaux, car *“ils sont l’huile dans le moteur de l’économie sociale de marché”*.

Concrètement, les partenaires sociaux européens seront impliqués dans trois projets. Le premier concerne le Semestre européen : l’exercice de coordination des politiques économiques et budgétaires qui permet à chaque État membre d’avoir des recommandations sur les politiques et les réformes à mener pour tenir les objectifs de convergence. La Commission souhaite que l’implication des acteurs sociaux se fasse largement en amont du Semestre européen, afin qu’ils puissent participer à l’élaboration des réformes et à leur mise en œuvre au niveau national.

Le second projet porte sur le plan d’investissement de 315 milliards lancé en décembre 2014 par la Commission Juncker. La Commission souhaite recréer en Europe un climat favorable aux affaires en utilisant les réseaux locaux des entreprises et des syndicats.

Le troisième projet concerne le renforcement des capacités au niveau national, car le rôle de la Commission est de s’assurer que ce dialogue fonctionne bien au niveau national, en utilisant différents instruments comme notamment les fonds européens.

Cette conférence a également donné la possibilité à la Commission de dire aux partenaires sociaux qu’elle attendait de leur part qu’ils fassent preuve de plus d’initiative.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a bien accueilli les propositions de la Commission. Elle a aussi réaffirmé son intérêt pour le développement du tripartisme, au côté du bipartisme.

Quant à la proposition d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans le Semestre européen, la CES y est favorable. Néanmoins elle a précisé que l'objectif n'est pas de mettre en œuvre le Semestre européen mais de le critiquer et d'être force de proposition.

La CES a insisté sur la nécessité d'instaurer rapidement des indicateurs et un état des lieux de la qualité du dialogue social dans chacun des 28 États membres : ces données pourraient être intégrées aux recommandations par pays.

Les représentants des syndicats patronaux (Business Europe) ont, quant à eux, mis en avant la compétitivité et le fait que le dialogue social devait avoir aujourd'hui pour objectif de lutter contre le chômage, les problèmes actuels ne venant pas d'un manque de législation sociale mais du manque de compétitivité en Europe.

Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) a insisté sur l'importance du dialogue tripartite entre les représentants des salariés et des entreprises avec la Commission européenne : *“L'idéal serait d'avoir un programme de travail tripartite sur cinq ans”*.

Congrès à Paris de la Confédération européenne des syndicats (29 septembre 2015)

Le 13^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est tenu à Paris le 29 septembre et avait pour thème : “une société juste, des emplois de qualité et les droits des travailleurs”.

Monsieur Jean-Claude Mailly a ouvert le Congrès en invitant à remettre le social au cœur du projet européen et engageant à un réel dialogue macro- économique et social au niveau de la zone euro. Il a demandé un “protocole de droits primaires” contre la logique de concurrence entre États et modèles sociaux.

De nombreuses personnalités politiques sont intervenues : le président de la Commission européenne, monsieur Jean-Claude Juncker, celui du Parlement européen, monsieur Martin Schulz et le président de la République française, monsieur François Hollande.

Le Président de la République a rendu hommage à la CES *“qui fédère 90 organisations, qui est présente dans 39 pays et aussi aux millions d'adhérents”*. Il a voulu rappeler *“que le droit syndical a été arraché, conquis, et que s'il y a pu avoir au cours de ce siècle passé des avancées et des progrès, c'est dû essentiellement aux batailles qui ont été engagées, aux combats qui ont été menés et donc au travail inlassable des syndicalistes, partout en Europe et dans le monde”*.

Il a également rappelé que *“l’Europe, ce sont des institutions, c’est-à-dire des organes qui ont à prendre des décisions, des conseils européens, des conseils de ministres, un Parlement, ce sont aussi des acteurs économiques et sociaux. Il ne peut pas y avoir d’avancée de l’Europe si l’Europe des citoyens – que les partenaires sociaux représentent – n’est pas directement associée aux choix qui sont faits. L’Europe, ce sont aussi des règles, des budgets, un marché, une monnaie, mais ce sont aussi des réglementations, ce sont aussi des protections, ce sont aussi des institutions sociales et c’est vous qui les faites avancer”*.

Le dernier jour, le 2 octobre 2015, le Congrès a adopté des documents-clés, notamment le Manifeste de Paris, le programme d’action de la CES pour la période 2015-2019 ainsi que plusieurs résolutions d’urgence.

C’est sur cette image d’un syndicat combatif, capable d’établir son “propre agenda de manière autonome ” et non seulement “en réaction”, que le nouveau Secrétaire général de la CES, monsieur Luca Visentini a conclu ce congrès.

II.1.2. Les réunions des directeurs généraux du travail

Cette réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) est régulière et se tient tous les six mois en amont de la Présidence de l’UE. Elle est conduite par la Commission Européenne et permet un échange et des discussions libres à très haut niveau tant sur le programme du pays qui prend la Présidence de l’UE que sur l’actualité : projet de directives ou propositions diverses de la Commission européenne. Elle est l’occasion de faire un point systématique sur le dialogue social au niveau européen.

Lors de la réunion des DGRT à Luxembourg le 8 mai 2015, la Commission a indiqué qu’elle souhaitait lancer le chantier de la “simplification et de la consolidation” du contenu et des modalités de l’information et de consultation dans les directives, mais aussi celui de l’harmonisation des définitions de ces information/consultation dans toutes les directives qui traitent de la représentation du personnel au niveau national.

La Commission européenne a également annoncé le lancement de la première phase de consultation des partenaires sociaux européens relative à “une consolidation des directives de l’Union sur l’information et la consultation des travailleurs”.

Lors de la réunion des directeurs généraux du travail du 20 novembre 2015 à Amsterdam, la Commission Européenne a présenté les résultats de cette première phase de consultation des partenaires sociaux sur la consolidation des trois directives information-consultation.

II.2. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

En vertu de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la Commission européenne a lancé plusieurs consultations publiques ou auprès des partenaires sociaux⁽¹⁾, au cours de 2015 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

II.2.1. Première phase de consultation des partenaires sociaux concernant une consolidation des directives de l'Union sur l'information et la consultation des travailleurs

C'est dans le cadre de son programme REFIT (mieux légiférer et simplifier), que la Commission européenne a engagé des réflexions sur les différentes directives relatives à l'information et la consultation des travailleurs.

En 2013, la Commission européenne a procédé à l'évaluation de trois directives portant sur l'information et la consultation au travail : il s'agit de la directive relative aux licenciements collectifs⁽²⁾, la directive sur les transferts d'entreprises⁽³⁾ et la directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne⁽⁴⁾.

La Commission européenne a publié, en juillet 2013, les résultats de cette évaluation⁽⁵⁾ sous la forme d'un bilan de qualité.

Ce bilan conclut que les trois directives de l'UE sont en général pertinentes, efficaces et cohérentes, et qu'elles se renforcent mutuellement. Leurs avantages sont plus importants que leurs coûts.

L'évaluation met aussi en lumière un certain nombre d'insuffisances dans :

- leur portée : une part importante de la main-d'œuvre n'est pas couverte par leurs dispositions en raison de l'exclusion des petites entreprises, de l'administration publique et des gens de mer ;

1) La liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE est disponible sur le site de la Commission Européenne (dernière mise à jour mai 2014).

2) Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

3) Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

4) Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs.

5) SWD(2013) 293 final.

- leur application : notamment dans les pays qui ont des traditions moins avancées, elle peut également être améliorée par :
 - la promotion d'une culture de l'information et de la consultation parmi les partenaires sociaux ;
 - le renforcement des institutions ;
 - la promotion d'accords sur l'information et la consultation ;
 - la diffusion de bonnes pratiques et la sensibilisation ;
 - la prise de mesures pour mieux faire respecter les textes.

Conformément à leur obligation de consulter les partenaires sociaux européens avant toute initiative sociale inscrite dans le Traité de l'UE, la Commission européenne a donc lancé le 10 avril 2015 la première phase de consultation des partenaires sociaux européens relative à "une consolidation des directives de l'Union sur l'information et la consultation des travailleurs".

Elle les interroge plus précisément sur l'opportunité de fondre dans un seul texte les trois directives en cause (transfert d'entreprise, licenciements collectifs et directive-cadre sur l'information et la consultation au niveau national) afin de les mettre en cohérence, mais aussi de fournir une définition harmonisée de l'information et de la consultation des représentants du personnel au niveau national.

Les partenaires sociaux avaient jusqu'au 30 juin 2015 pour répondre à cette consultation.

La Commission a présenté les résultats de cette consultation des partenaires sociaux fin 2015 :

- si les représentants des employeurs ont une approche plutôt positive de cette proposition de consolidation et de simplification, ils ont néanmoins peur que cela entraîne des contraintes supplémentaires pour les entreprises ;
- les représentants des travailleurs ne sont pas favorables à cette refonte car ils craignent que cela entraîne une régression des droits. Les syndicats souhaitent une convergence à la hausse et un alignement de la notion d'information dans les différents textes. Ils demandent également que l'administration soit incluse dans les obligations d'information/consultation.

II.2.2. Première phase de consultation des partenaires sociaux sur d'éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les parents et dispensateurs de soin qui travaillent

La Commission européenne a présenté le 3 octobre 2008 une proposition de révision de la directive “congé maternité⁽⁶⁾”, mais comme le Conseil de l’UE et le Parlement européen n’ont pas réussi à rapprocher leurs positions, trop différentes, la Commission européenne a décidé, le 1^{er} juillet 2015, de retirer sa proposition de directive sur le congé maternité (qui envisageait notamment d’étendre le congé maternité à 18 semaines). L’exécutif européen estime avoir déployé d’importants efforts pour parvenir à un accord, en vain, puisque les co-législateurs n’ont pas réalisé de progrès.

La Commission européenne souhaite néanmoins que des changements soient opérés pour faciliter la participation des femmes sur le marché du travail, et s’oriente à présent vers des propositions visant à traiter les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes pour concilier vie professionnelle et vie privée.

En août 2015, la Commission a publié une feuille de route intitulée “un nouveau départ pour traiter les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les familles qui travaillent”. Elle remplace la proposition de la Commission de 2008 de réviser la directive relative au congé de maternité.

Le 11 novembre 2015, la Commission européenne a donc lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux, en vertu de l’article 154 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne, sur d’éventuelles mesures concernant les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les parents et dispensateurs de soin qui travaillent. Parallèlement, la Commission européenne a consulté les États membres.

Si au fil des années, le cadre juridique en vigueur dans l’UE a constitué un élément moteur sans lequel la protection des droits en matière de congés familiaux et d’équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne serait pas ce qu’elle est aujourd’hui, la situation en termes de participation des parents, et surtout des femmes, au marché du travail reste très disparate d’un État membre à l’autre.

6) Directive 92/ 85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, JO des Communautés européennes du 28 novembre 1992.

Les données disponibles indiquent que, malgré l'actuelle législation européenne en la matière (directive 2010/18/UE révisée sur le congé parental ; directive 92/85/CE sur les travailleuses enceintes (congé de maternité) ; directive 2006/54/CE relative à l'égalité entre hommes et femmes ; directive 1997/81/CE sur le travail à temps partiel), il subsiste des obstacles de taille dans beaucoup d'États membres qui empêchent les femmes d'entrer sur le marché du travail, de travailler à temps plein et de poursuivre leur carrière, en raison de l'absence de politiques adaptées pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes.

La Commission souhaite donc savoir si les partenaires sociaux envisagent d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) sur l'une ou l'autre des questions soulevées dans la présente consultation.

Elle souhaite également recueillir l'avis des partenaires sociaux sur l'identification des problématiques rencontrées en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée, et s'ils estiment que des améliorations doivent être apportées à la législation européenne en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les dispensateurs de soins ?

Les partenaires sociaux avaient jusqu'au 4 janvier 2016 pour faire connaître leurs positions.

Si, après avoir examiné ces points de vue, la Commission en conclut qu'il est nécessaire de mener une action au niveau de l'UE, elle lancera une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, qui portera sur le contenu de toute proposition d'action, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE.

III. 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 transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les institutions de l'UE, au niveau des présidents, et les partenaires sociaux européens, au niveau des dirigeants. Ce sommet est coprésidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement de l'État membre exerçant la présidence. Les représentants des employeurs et des travailleurs européens sont : la Confédération européenne des syndicats (CES), BusinessEurope, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).

III.1. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 19 MARS 2015

Le 19 mars 2015, en amont du Conseil européen de printemps, le Sommet social tripartite a réuni les partenaires sociaux, et les dirigeants de l'Union européenne afin d'examiner les priorités en matière d'emploi, de croissance et d'investissement pour l'Europe.

Il s'agissait du premier Sommet social tripartite depuis l'entrée en fonction de la nouvelle Commission en novembre, qui faisait suite à la conférence de haut niveau sur le dialogue social du 5 mars 2015.

Comme chaque année, ce Sommet tripartite de printemps, qui se tient en plein exercice du Semestre européen, s'est penché sur l'analyse de la situation économique des États membres présentée dans les rapports par pays publiés juste avant par la Commission européenne, ainsi que sur les préparatifs des prochaines étapes du Semestre européen de coordination des politiques économiques, en particulier l'élaboration des programmes nationaux de réformes. Les partenaires sociaux ont également fait le point sur le plan d'investissement pour l'Europe et discuté des avis des partenaires

sociaux sur d'autres initiatives phares de l'UE, telles que l'approfondissement de l'Union monétaire européenne, le marché unique numérique ou encore l'Union de l'énergie.

Les partenaires sociaux se sont déclarés satisfaits de ce Sommet et ont particulièrement salué le changement d'attitude des institutions européennes à leur égard, ainsi que l'ensemble des propos tenus par les représentants des institutions, satisfaits de leur volonté de donner un nouveau souffle au dialogue social au niveau de l'UE. La CES est satisfaite par le fait que *“Les mots changent, l'attitude change et les références aux partenaires sociaux changent”*. Du côté patronal, le ressenti est similaire, *“Il y a une approche très positives de tous les côtés”*, pour le représentant de BusinessEurope.

Les partenaires sociaux ont néanmoins rappelé leurs demandes respectives : amélioration de la compétitivité des entreprises pour le patronat ; fin des politiques d'austérité et plus d'investissements à caractère social pour les syndicats. Cependant, tous s'accordent sur l'importance des recommandations par pays dans le cadre de l'exercice du Semestre européen et veulent être associés à leur élaboration, afin d'avoir un impact sur la politique européenne.

III.2. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 15 OCTOBRE 2015

Un Sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 15 octobre 2015, juste avant le Conseil européen des 15 et 16 octobre.

Les discussions se sont articulées autour du thème suivant: “Stimuler la convergence, l'emploi et la croissance : vers un renforcement du rôle des partenaires sociaux”.

Ces discussions s'inscrivent dans le droit fil des initiatives lancées au niveau européen pour donner un nouvel élan au dialogue social européen. Un dialogue social performant ainsi qu'une plus grande implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne au niveau des pays et de l'UE sont indispensables pour atteindre l'objectif de croissance économique, de création d'emplois et de protection du modèle social européen.

La question d'une nouvelle forme de l'Union économique et monétaire a été abordée par les différents acteurs sociaux de l'Union Européenne. Les discussions ont également porté sur l'immigration, le numérique et le marché du travail.

Le Fonds européen pour les investissements stratégiques (FEIS) a largement été abordé. Les investissements devront être diversifiés dans des secteurs tels que l'innovation afin de faciliter le passage au numérique des entreprises européennes. Les participants ont ajouté que l'émergence du numérique est une des modifications majeures du marché intérieur européen, que l'Union doit être en mesure de gérer.

Le chômage des jeunes a également figuré au menu du Sommet. Les chiffres du chômage baissent, mais selon le Président du Conseil, l'Union Européenne maîtrise encore mal l'insertion et le maintien des jeunes dans l'emploi. Les conditions sont telles que se développent les emplois précaires et une dégradation des conditions de travail.

La CES a insisté sur le fait qu'il ne suffit pas d'avoir de la croissance et de l'emploi, il faut surtout de meilleures conditions, une qualité et des standards supérieurs tout en améliorant la mobilité. Et ceci passe par le dialogue social.

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le Comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. 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 et de planifier les travaux du dialogue social européen.

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

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, 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. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.

- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.
- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 85 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 10 fédérations syndicales européennes. Les organisations syndicales françaises CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA sont adhérentes à cette confédération.
- 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 (représentant 20 États membres de l'UE) soit, selon leurs chiffres, plus de 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter à peu près un million de managers dans toute l'Europe. L'organisation syndicale française CFE-CGC est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

Le programme d'action de la CES pour 2015-2019

Le programme de travail "Pour une société juste" adopté, le 2 octobre 2015, par la Confédération européenne des syndicats lors de son dernier congrès pour 2015-2019 (voir supra), s'articule autour de trois piliers :

- une économie forte au service des citoyens ;
- des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail ;
- et un socle de normes sociales ambitieuses.

Pour cela, la CES stipule que pour relancer l'économie européenne il est nécessaire de relancer l'investissement et la demande intérieure.

Il faut augmenter les salaires, conformément aux gains de productivité qui sont réalisés, pour soutenir la demande intérieure européenne.

Cela suppose que la négociation collective reprenne toute sa place car ces négociations, menées *"au niveau approprié entre partenaires sociaux sont la meilleure façon d'assurer des salaires corrects et de bonnes conditions de travail"*.

Sur la démocratie au travail, le programme de travail comporte un chapitre sur les droits à représentation du personnel au travail, où la CES se positionne par rapport au projet de la Commission européenne de consolider les directives prévoyant un droit à l'information et à la consultation des travailleurs : elle ne considère pas *"la consolidation comme étant l'approche adéquate pour étendre les droits à l'information et à la consultation"*, même si elle reconnaît que les trois directives relatives à l'information et à la consultation doivent être actualisées et renforcées. La priorité semble être de *"définir des dispositions en matière de gestion anticipative du changement ainsi que des droits à l'information et à la consultation renforcés en vue de parvenir à un accord au travers d'un dialogue social sérieux"*. Pour la CES, ces procédures d'information et de consultation doivent impliquer toute la chaîne de valeur. Enfin, la CES souhaite *"une directive établissant une architecture nouvelle et intégrée pour l'implication des travailleurs"* qui renforcerait les droits à participation des travailleurs aux instances dirigeantes des entreprises de toutes les formes de société européenne (SE, etc.).

La lutte contre le dumping social, le socle de normes sociales ambitieuses et l'égalité de traitement, figurent également en bonne place dans le programme de travail.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

La Commission a institué à partir de 1998 des comités de dialogue social sectoriel afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (Décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

Cette Décision n° 98/500/CE établit les règles concernant la création, les règles de la représentativité et l'organisation des comités sectoriels. Ils ont pour vocation d'être une enceinte centrale pour la consultation, les initiatives conjointes et la négociation dans chacun de leur secteur.

Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux est primordial, donc il appartient aux différentes organisations du secteur, qui souhaitent participer à un dialogue social au niveau européen, de demander conjointement à la Commission européenne la mise en place de leur comité de dialogue social sectoriel.

Pour pouvoir être considérées comme représentatives, les organisations européennes des employeurs et des travailleurs doivent répondre aux critères suivants:

- 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 plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les comités de dialogue social sectoriel sont composés d'un maximum de 66 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, quand ils en font la demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail, et se réunit en plénière au moins une fois par an.

Les comités de dialogue social sectoriel européens sont les organes où les représentants des partenaires sociaux européens peuvent échanger sur toutes les matières spécifiques liées à leurs activités dans un secteur considéré. Ils constituent un outil privilégié pour discuter des consultations, mener le dialogue social autonome, des actions conjointes ou des

négociations sur des sujets d'intérêt général, et contribuer ainsi à l'élaboration de normes, de textes législatifs et de politiques au niveau européen.

Il existe actuellement 43 comités sectoriels. Les travaux de tous ces comités sectoriels sont coordonnés par un forum de liaison.

Conformément à la décision de la Commission de 1998 instituant ces comités, la Commission consulte les partenaires sociaux européens au sujet des orientations politiques qui concernent directement leur secteur et qui pourraient avoir des incidences en matière sociale et d'emploi.

Pour 2015, voici, ci-après, quelques exemples des activités de certains comités sectoriels :

- les partenaires sociaux européens du secteur de la **chimie** (Groupe des employeurs européens de la chimie (ECEG) et le syndicat IndustriAll European Trade Union) ont adopté en octobre 2015, pour célébrer les dix ans de la création de leur comité de dialogue social européen, une feuille de route 2015-2020 ainsi qu'un amendement à leur accord-cadre sur les profils de compétences de 2011. Ils ont surtout annoncé qu'ils lanceraient une négociation sur l'emploi durable et le développement de carrière en 2016, en vue d'aboutir à un accord-cadre volontaire, comprenant notamment des chapitres sur les jeunes, les salariés âgés et les femmes.
- le comité sectoriel du dialogue social pour les **administrations des gouvernements centraux** (le représentant des employeurs de ces gouvernements est l'EUPAE et le représentant des syndicats TUNED) ont signé, le 21 décembre 2015, un accord-cadre européen sur l'information et la consultation des fonctionnaires et des employés des administrations centrales. Ce texte instaure un cadre d'exigences minimales communes en matière de droit à l'information et à la consultation spécifique aux administrations publiques en Europe. Cet accord a été transmis à la Commission européenne en vue de la réalisation de l'évaluation d'impact et du bilan "coûts/bénéfices" du projet auprès de tous les États membres, préalables nécessaires à la transposition de ce texte en une directive pour rendre ces dispositions applicables au niveau de l'UE, en application de l'article 155 du TFUE. Cet accord-cadre est important car il est le pendant pour le personnel des administrations centrales de la directive 2002/14 du 11 mars 2002, qui établit le cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs européens du secteur privé.

V. LE DIALOGUE SOCIAL FRANCO-ALLEMAND

Depuis plusieurs années, s'est établie une tradition de rencontres régulières entre les partenaires sociaux français et allemands, co-présidées par les ministres des deux pays, chaque année peu avant le Conseil des Ministres Franco-Allemand (CMFA). En 2013, à l'occasion du cinquantième anniversaire du Traité de l'Élysée scellant l'amitié franco-allemande, un groupe de travail consultatif regroupant les partenaires sociaux des deux pays a été mis en place. Le groupe dit "sherpa" (composé de la CGT, la CFDT, MEDEF et CGPME, ainsi que les partenaires sociaux allemands DGB et BDA) a remis en 2014 une première contribution commune consacrée à l'emploi des jeunes et à la formation en alternance.

Les relations bilatérales entre madame Andréa Nahles (ministre fédérale du travail et des affaires sociales d'Allemagne) et monsieur François Rebsamen, puis madame Myriam El Khomri ont été riches en 2015.

Le 20 février 2015, a eu lieu à Berlin une réunion des partenaires sociaux présidée par les ministres.

Dans sa continuité, une visite d'une délégation française, composée des sherpas, des représentants des ministères de l'éducation nationale et du travail, a été organisée le 23 avril 2015 à Berlin afin de mieux comprendre le système de formation duale allemand. L'ensemble de ces échanges a permis de nourrir un projet de mobilité intra groupe des apprentis actuellement en cours.

Une mission a été confiée à monsieur Jean Marc Ayrault et à la ministre-présidente de la Sarre, madame Kramp-Karrenbauer, pour réfléchir à la mise en place de projets bilatéraux franco-allemands visant à promouvoir l'intégration et le "vivre-ensemble" dans l'ensemble des champs de la politique publique.

Le dialogue social au niveau international

Depuis 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a mis en place et développé un système de normes internationales du travail, visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour atteindre cet objectif. À ce titre, l'OIT est la seule agence tripartite des Nations Unies, au sein de laquelle les syndicats et les organisations patronales participent aux délibérations sur un pied d'égalité avec les gouvernements.

• Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi

La direction générale du travail (DGT) a participé à la réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, qui s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015.

La réunion était composée de huit experts gouvernementaux (Afrique du Sud, Algérie, Chili, États-Unis, France, Japon, Norvège et Philippines), huit experts travailleurs et huit experts employeurs. Conformément à l'ordre du jour approuvé par le Conseil d'administration, les participants ont examiné :

- les tendances et dynamiques sous-jacentes concernant les formes atypiques d'emploi, ainsi que l'impact de ces dernières sur les travailleurs, les entreprises et le marché du travail ;
- les mesures prises par les pays, notamment en matière de réglementation, pour contrer les vulnérabilités potentielles liées aux formes atypiques d'emploi ;
- les difficultés à surmonter pour que les principes et droits fondamentaux au travail et les autres droits deviennent une réalité pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ;
- la manière dont les normes internationales du travail existantes pourraient être mieux utilisées pour encadrer les formes atypiques d'emploi et combler les éventuelles lacunes dans ce domaine ;
- les priorités de l'action à mener par l'OIT.

Les experts ont adopté à l'unanimité des conclusions tripartites. Les conclusions comprennent plusieurs paragraphes d'introduction générale sur les formes atypiques d'emploi, des mesures visant à promouvoir le travail décent pour les travailleurs se trouvant dans des formes atypiques d'emploi, ainsi que des recommandations en termes d'actions futures.

• La Conférence internationale du travail (CIT)

La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 186 États membres de l'OIT.

Lors de la 104^e session de la CIT en 2015, la DGT a participé aux travaux de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs.

La discussion sur la protection des travailleurs sera constituée de quatre éléments :

- les politiques salariales (dont salaire minimum) ;
- l'aménagement du temps de travail (dont temps partiel et formes atypiques d'emploi) ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la protection de la maternité.

La commission a réussi à aboutir à des conclusions tripartites qui présentent un bon équilibre entre la protection des travailleurs et le développement économique des entreprises. Le document final donne des orientations pour une meilleure appropriation du sujet par les mandants et l'OIT. Il invite notamment à promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes en matière de protection des travailleurs, à améliorer les connaissances sur le sujet, à renforcer la coopération technique et les capacités des mandants (notamment les partenaires sociaux) ou encore à faciliter l'échange de bonnes pratiques.

• **L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail**

À l'occasion du centenaire de l'OIT en 2019, le directeur général du BIT, monsieur Guy Ryder, a souhaité engager une réflexion sur l'avenir du travail. Il a dans un premier temps encouragé les mandants de l'OIT à s'interroger sur les changements du travail et sur le rôle et la pertinence de l'OIT dans son deuxième centenaire.

Afin de réaliser une contribution avec les mandants français (gouvernement et partenaires sociaux), monsieur Claude Jeannerot, délégué du gouvernement français au conseil d'administration du BIT, a planifié des auditions mensuelles d'experts et de personnes qualifiées. Celles-ci sont menées par la Commission consultative pour l'OIT, dite "Commission 144", dont la DGT est membre.

C'est dans ce cadre que la DGT a souhaité faire une intervention commune des services centraux et d'une unité territoriale lors de l'audition du 17 décembre 2015 consacrée au thème "Quels impacts des nouvelles technologies sur les emplois et les conditions de travail ?". Cette audition a permis de s'interroger sur les effets des nouvelles technologies dans le travail, et plus largement sur l'évolution du travail et des missions de l'inspection.

L'intervention s'est déroulée en trois temps :

- présentation d'une situation réelle (action de l'inspection sur un "Drive") ;
- présentation des outils existants pour accompagner les risques psychosociaux ;
- présentation de la transformation des missions de l'inspection face à l'évolution du travail.

La coopération internationale

En plus de l'accueil régulier de délégations étrangères, la DGT a été invitée par le directeur du Centre arabe pour l'Administration du travail et de l'emploi (ACLAE) à participer au séminaire sur le dialogue social dans l'entreprise à Tunis. Lors de son intervention, l'expert de la DGT a présenté la négociation collective en entreprise ainsi que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (contexte et principales dispositions).

En outre, sur invitation de l'Ambassade de France en Chine et du ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale (MOHRS), également en charge des questions Travail, la DGT a envoyé deux experts en Chine pour participer à un séminaire, du 27 novembre au 3 décembre 2015, sur la prévention des conflits du travail. Les experts de la DGT ont notamment présenté le droit de grève en France et le dispositif français d'appui aux relations sociales qui a pour objet de prévenir les conflits du travail ou à favoriser la médiation.

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2015

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET DE

BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2015

Une hausse du nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel

Au niveau interprofessionnel, 52 textes ont été conclus en 2015 aux échelons national, régional et local. Après la baisse constatée en 2014 par rapport à 2013 (respectivement 29 et 44 accords), le niveau en 2015, avec 24 textes supplémentaires, est en nette hausse et se situe à son point le plus haut depuis cinq ans.

En 2015, cinq accords interprofessionnels ont été signés au niveau national (deux en 2014, cinq en 2013) et trois au niveau local.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 affirmant la nécessité de développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises, l'ANI du 7 janvier 2015, signé par le MEDEF, l'UPA et la CGPME, d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO, d'autre part, porte sur l'affectation des ressources du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Le FPSPP assure un soutien financier aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui s'engagent en faveur de la formation en alternance. Il finance également les actions mises en œuvre au titre du compte personnel de formation (CPF) quand les actions de formation sont engagées en faveur de demandeurs d'emploi ou par des salariés, à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF) et congés pour validation des acquis de l'expérience. Le fonds contribue aussi au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés.

La convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, signée par le MEDEF, l'UPA et la CGPME, d'une part, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, d'autre part, définit les conditions et les modalités d'application du contrat de sécurisation professionnelle précisées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu à l'article L.1233-71 du code du travail.

Par l'accord du 27 janvier 2015 portant application pour OPCALIA⁽¹⁾ de la loi du 5 mars 2014, les signataires de l'accord, le MEDEF du côté patronal et la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO du côté syndical, actualisent les dispositions des accords et des avenants relatives aux champ, missions et organisation de l'OPCALIA, en conformité avec les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Cet accord remplace et annule l'accord du 7 octobre 2011 portant application, pour OPCALIA, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'accord du 27 janvier 2015 relatif à la formation professionnelle a pour objet de préciser les modalités d'intervention de l'OPCALIA auprès des entreprises et des salariés relevant de son champ d'intervention. Il a été signé par le MEDEF, côté patronal, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la Cgt-FO, côté syndical.

Enfin, l'accord national interprofessionnel, signé le 30 octobre 2015 par le MEDEF, l'UPA et la CGPME pour les organisations professionnelles d'employeurs et la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC pour les organisations syndicales de salariés, concerne les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, destinés à assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Cet accord agit à la fois sur le niveau de pension, sur le niveau de cotisation et sur les comportements de départ à la retraite. Le prix d'achat du point retraite est augmenté dès 2016, la date de revalorisation du point est décalé au 1^{er} novembre au lieu du 1^{er} avril ; les pensions seront un peu moins valorisées pendant trois ans. Il prévoit, par ailleurs, qu'à l'horizon 2019, le régime sera unifié et reprendra l'ensemble des droits et obligations des régimes AGIRC et ARRCO.

Pour les salariés nés à partir de 1957 qui liquideront leurs droits à la retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2019, les régimes complémentaires mettent en œuvre un système de retraite encourageant

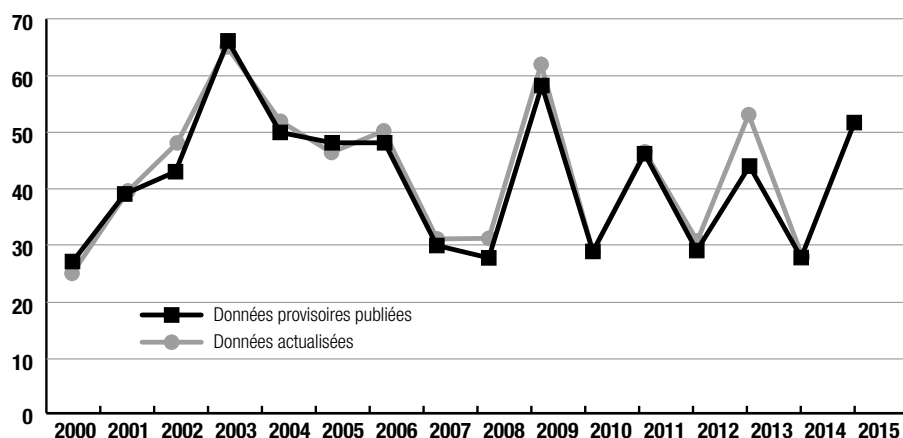
1) Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, OPCALIA est un organisme paritaire collecteur agréé, interprofessionnel et interbranche, dont le champ d'intervention est national, comprenant les départements et territoires d'outre-mer.

la poursuite d'activité dans le cadre d'un dispositif de retraite à la carte. Un "coefficient de solidarité" se traduisant par une minoration de 10 % pendant trois ans de la retraite complémentaire est mis en place pour les départs avant 67 ans. Un coefficient majorant est attribué aux personnes qui remplissent les conditions du taux plein en régime de base et qui décalent la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins huit trimestres.

Au plan infranational, trois accords ont été conclus ; deux sont relatifs à l'ouverture le dimanche de commerces à Rennes et un est relatif à la création de médiateurs sociaux saisonniers dans le pays des Landes.

Par ailleurs, 41 avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (24 en 2014, 36 en 2013), notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, ou sur l'indemnisation du chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Une activité conventionnelle de branche en légère hausse

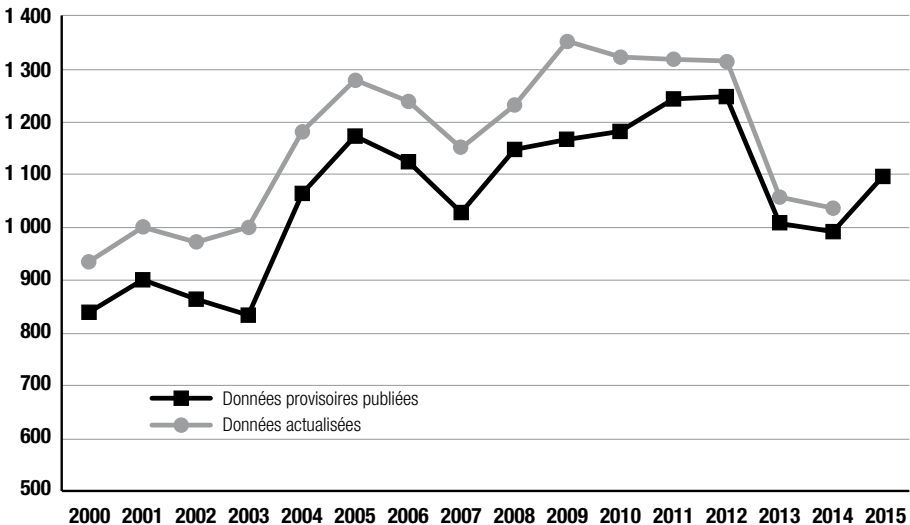
Entre 2009 et 2012, l'activité conventionnelle de branche s'est établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année. En 2013, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes pour se situer autour d'un millier d'accords (1 007 en

données définitives). En 2014 le niveau s'est confirmé avec un nombre d'accords équivalent (1 006 en données définitives).

Restant à un niveau similaire, avec 1 042 accords et avenants signés en 2015 au niveau des branches professionnelles, le nombre de textes est cependant en légère progression à la date de réalisation du présent rapport (+ 4 %). Ce chiffre provisoire devrait être révisé à la hausse, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et enregistrés après le 17 mars 2016 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (*cf. encadré Méthodologie ci-après*).

Depuis 2011, environ 82 % des textes en moyenne sont déposés à la direction générale du travail moins de trois mois après leur date de signature et près de 95 % de l'ensemble des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Aussi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la direction générale du travail pourrait être de l'ordre de 1 100 à titre définitif. Il convient également de rappeler ici que seuls les textes valablement signés par les partenaires sociaux sont déposés auprès des services centraux du ministère. Les accords qui ont été négociés mais qui, à la date de réalisation du rapport, n'ont pas abouti à une signature ne sont pas pris en compte.

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



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

En 2013 et 2014, la baisse de l'activité conventionnelle de branche s'expliquait pour une grande partie par une moindre conclusion des accords sur les salaires (- 12 % en 2014, - 27 % en 2013) après la hausse continue constatée depuis 2010.

En 2015, la baisse constatée sur les avenants salaires et sur les thèmes généralement associés aux salaires, tels que classification ou système et relèvement de primes est compensée, notamment, par les thèmes relatifs à la formation professionnelle, la prévoyance ou les congés, thématiques plus souvent abordées en 2015 qu'en 2014 (*cf. Partie 3 - La négociation par thème*).

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective en 2015*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou au niveau des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 17 mars 2016. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport doivent donc être considérées comme provisoires.

• Convention collective et IDCC

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un identifiant de la convention collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (*cf. Partie 5*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site internet du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>, rubrique "Rechercher l'identifiant d'une convention collective (IDCC)".

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

La plupart des 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

Les conventions et accords collectifs sont par ailleurs publiés au fur et à mesure de leur dépôt au *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) sur le site internet des *Journaux officiels* : <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>

I.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu. 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, de l'autre, les textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent compléter, 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 également d'analyser l'activité conventionnelle.

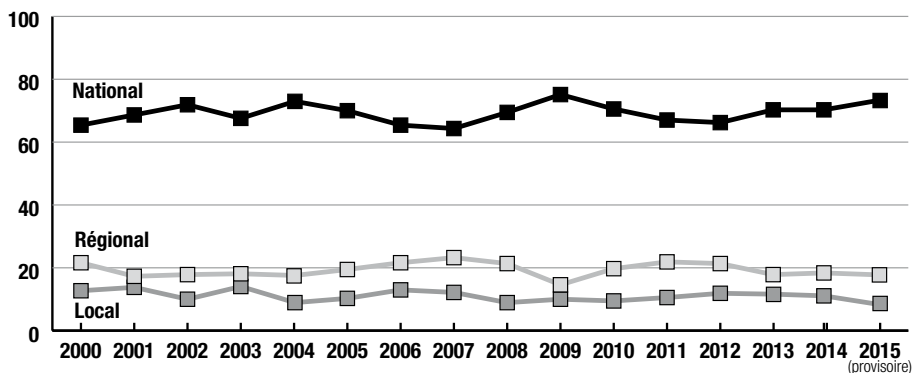
En 2015, on observe que plus des deux tiers des textes sont conclus au niveau national (70 %). Ce niveau est structurellement observable. En effet, au cours de la décennie, cette proportion des textes conclus au niveau national s'est toujours établie entre 64 % (en 2007) et 75 % (en 2009).

Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles. En effet, à peu près 7 % des textes sont signés au niveau régional et 22 % au niveau local.

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles 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 (*carrières et matériaux* ou *entreprises d'architecture* par exemple).

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, des *sucreries et rhumeries industrie Martinique*, du *bois pin maritime de Gascogne*, ou de l'*industrie du Roquefort*.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition des conditions de rémunération, plus proches des conditions locales qui anime les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux conclus au niveau national représentent un peu moins d'un quart du total des avenants nationaux (22 %), plus des deux tiers des avenants infra-nationaux portent sur les salaires et les primes (69 %). De fait, plus de la moitié des avenants salaires sont conclus au niveau territorial depuis plusieurs années, fait là encore structurellement observable.

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. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	32,3 %	187	60,3 %	378	41,9 %
2001	236	35,1 %	199	66,3 %	435	44,8 %
2002	224	33,1 %	162	63,5 %	386	41,4 %
2003	214	32,7 %	205	66,8 %	419	43,6 %
2004	230	28,0 %	200	66,4 %	430	38,4 %
2005	279	33,0 %	263	72,1 %	542	44,8 %
2006	288	36,7 %	260	65,8 %	548	46,5 %
2007	268	37,2 %	258	66,5 %	526	47,6 %
2008	318	38,3 %	242	67,2 %	560	47,1 %
2009	235	24,6 %	201	64,4 %	436	34,5 %
2010	228	25,7 %	230	61,7 %	458	36,5 %
2011	250	29,3 %	266	63,5 %	516	40,6 %
2012	299	34,1 %	299	69,5 %	598	45,6 %
2013	218	29,1 %	220	72,4 %	438	41,6 %
2014	193	26,0 %	202	69,2 %	395	38,2 %
2015*	174	22,3 %	195	68,7 %	369	34,6 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Lecture : en 2015, 174 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 22,3 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 195 avenants salariaux de niveau infranational représentent 68,7 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* Données provisoires.

Tous niveaux géographiques confondus, les accords et avenants salariaux représentent un peu plus d'un tiers du total des avenants en 2015 (35 %). Cette part baisse de près de quatre points par rapport à 2014, année elle-même déjà en baisse par rapport à 2013. En effet, 369 avenants salariaux ont été signés dans l'année contre 395 en 2014 (soit une baisse de 7 %) et 438 en 2013 (soit une baisse de 15 % sur 2 ans).

L'activité conventionnelle sur les salaires dans l'ensemble des branches fait apparaître qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé dès 2013 un net fléchissement, qui s'est accentué en 2014 et confirmé en 2015.

La part des accords salaires, qui représentait 45 % de l'ensemble des textes signés en 2012, est de 35 % en 2015. Le nombre des accords portant sur les salaires se situe en 2014 comme pour le total des textes à un niveau équivalent à celui constaté aux débuts des années 2000. En outre,

à la baisse du nombre des accords salaires, est associée celle des thèmes qui lui sont souvent corrélés (système et relèvement de primes - 13 % ou encore classification - 17 %).

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

Conventions collectives	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Nationales	63,2	72,3	71,8	72,3	69,6	73,6	74,9	76,5	74,9	77,7	72,6	70,3	67,9
Régionales	42,3	47,4	48,0	50,6	46,1	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6	46,7	41,0	43,6
Départementales ou locales	26,9	24,9	29,3	29,2	30,4	26,8	29,2	29,8	29,0	29,7	28,6	28,3	23,3
Ensemble	46,0	50,2	52,0	52,5	51,2	51,7	54,4	54,4	54,0	55,8	52,0	50,1	47,3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Lecture : en 2015, un avenant au moins a été signé dans 67,9 % des conventions collectives nationales et 47,3 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

* Données provisoires.

En 2015, presque un avenant sur deux, quel que soit son thème, a été conclu dans le cadre d'une convention collective, soit une proportion encore inférieure à celles constatées les cinq années précédentes. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions collectives nationales en vigueur⁽²⁾, moins de sept conventions s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant) ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées est nettement inférieure pour les niveaux régional et local (respectivement quatre et deux avenants pour dix conventions). Ces trois indicateurs sont en baisse par rapport à 2014 (1,8 à 4,4 points selon le niveau géographique).

I.2. SELON LE TYPE DE TEXTE

Les différents types de texte 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 texte "rattaché" (accord ou 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. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

2) 671 conventions collectives en vigueur sont recensées au 29 septembre 2015 par les services du ministère chargé du Travail.

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 aussi être conclu entre les acteurs de plusieurs branches, plus ou moins proches en termes d'activité ou de filière, 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.3. LES CONVENTIONS COLLECTIVES

En 2015, une nouvelle convention collective a été signée dans la branche de la *Banque Populaire* (trois en 2014), et cinq ont été remplacées, dont quatre sur un champ d'application national et une sur un champ d'application régional.

Conventions collectives signées en 2015

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3210	Banque Populaire	N	15/06/2015
3211	Salariés établissements privés 2015 (cc sept. 2015)	N	07/07/2015
3212	Travaux publics cadres	N	20/11/2015
3213	Économistes construction et métreurs vérificateurs	N	16/12/2015
3216	Matériaux construction négoce	N	08/12/2015
3209	Industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs	D	27/04/2015

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* Identifiant de la convention collective (cf. Partie 5).

La convention de la *Banque Populaire* règle les rapports entre les entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires et leur personnel recruté à temps plein ou à temps partiel. Elle s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer aux entreprises relevant de la branche *Banque Populaire* et est conclue pour une durée indéterminée. Dans son préambule, il est indiqué que "depuis la loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires, trois groupes de textes s'appliquent aux salariés des Banques Populaires et représentent son socle conventionnel de branche (accords de l'ex-groupe Banque Populaire applicables au 19 juin 2009, accords de la branche *Banque Populaire* applicables postérieurement au 19 juin 2009

et convention collective nationale de la banque dans sa version applicable au 19 juin 2009). La nouvelle convention collective a pour objectif de rassembler dans un document unique les dispositions conventionnelles existantes”.

La convention collective désignée convention collective des *salariés des établissements privés 2015 (CC SEP 2015)* révisé et se substitue à la convention collective des *personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE - IDCC 2408)* à compter du 1^{er} septembre 2015.

À la date de son entrée en vigueur, la convention collective nationale des *cadres des travaux publics* annule et se substitue, en ce qui concerne les cadres, aux dispositions de l'accord collectif national du 29 octobre 1986 sur les conditions de l'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés, et dans toutes leurs dispositions, à la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1^{er} juin 2004, à l'exception de ses annexes et avenants.

La convention collective nationale des *collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs* remplace la convention du 16 avril 1993 (IDCC 1726). Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NACE 74-90A, notamment.

La convention collective nationale des *salariés du négoce des matériaux de construction* vient rénover et fusionner les trois conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction et les dispositions relatives au temps de travail. Elle annule et remplace les textes de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (IDCC 398) mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983, celle des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (IDCC 533) mise à jour par avenant n° 38 du 22 avril 1983 et celle des cadres (IDCC 652) du 21 mars 1972, ainsi que l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi.

La convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs*, conclue pour une durée indéterminée, s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements situés dans quelques cantons du Doubs. Elle annule et remplace l'ensemble des

dispositions de la précédente convention collective conclue le 31 mai 1985 (IDCC 1375).

1.3.1. Les accords professionnels

Le nombre de nouveaux accords professionnels nationaux oscille entre 30 et 40 depuis quatre ans. En 2015, 38 nouveaux accords professionnels nationaux ont été conclus, soit sept de plus qu'en 2014. Ces accords sont conclus, soit dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective, soit pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs). Ces accords professionnels sont quasi exclusivement nationaux puisqu'on décompte seulement trois nouveaux accords professionnels au niveau régional (concernant *l'enseignement privé sous contrat d'Île-de-France*) et un au niveau départemental (*métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, du Var, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse*).

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle, les frais de santé ou encore le dialogue social. En 2015, le contrat de génération fait l'objet d'un seul accord professionnel (*industries du bois*), et un accord a été signé pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*industries électriques et gazières*).

1.3.2. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent 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 du texte de base.

1 038 accords et avenants sont venus, en 2015, modifier des textes de base (convention collective, accords professionnels ou accord interprofessionnel) existants dont 44 accords et avenants nationaux à des accords professionnels (56 en 2014).

Ces accords et avenants représentent 95 % des textes conventionnels conclus cette année. 2014 représentait, avec 96 %, le pourcentage le plus haut constaté depuis 2010 (entre 90 % et 95 %).

I.4. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont toutes conclu, en 2015, un nombre d'accords et d'avenants en hausse par rapport à l'année précédente. Cependant, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année, sont en hausse pour les organisations syndicales, à l'exception de la CGT-FO, qui voit son taux de signature baisser de trois points.

Ainsi, du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC paraphent environ trois accords sur quatre en 2015 (respectivement 68 %, 75 % et 73 %). Trois textes sur dix sont signés par un représentant de la CGT (35 %) et plus de quatre sur cinq pour la CFDT (86 %).

Le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement stable sur la décennie : le taux de signature de la CGT oscille de 11 points avec un taux minimal de 29 % en 2012 et maximal de 40 % en 2004, 2015 se situant au-dessus de la moyenne des taux de signature constatés pour ce syndicat. Pour la CFDT, l'amplitude est de 16 points avec un taux minimal de 69 % en 2000 et maximal de 86 % en 2015 (données provisoires). Pour la CGT-FO, l'amplitude est là aussi de 11 points avec un taux minimal de 64 % en 2003 et maximal de 75 % en 2011. Pour la CFTC, l'écart est de 16 points avec une valeur minimale de 61 % en 2000 et une valeur maximale de 76 % en 2013, 2015 se situant dans les valeurs hautes. Enfin, la CFE-CGC a un taux de signature minimal en 2002 avec 59 % et maximal en 2009 avec près de 76 %, soit un écart entre ces deux valeurs de 17 points, 2015 se situant également dans les valeurs hautes.

Il convient de rappeler enfin que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond pas forcément au nombre le plus important de textes que l'organisation syndicale a signés sur la période observée. Ainsi, 2009 représente pour les organisations syndicales, l'année où chacune a signé le plus grand nombre d'accords.

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

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,4	60,6	61,4
2001	34,3	71,1	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,1	59,1
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,8	78,7	71,3	69,6	68,1
2005	35,5	75,8	74,0	71,5	69,0
2006	36,2	76,0	73,2	69,8	66,6
2007	31,0	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,4	70,0	69,4	67,7
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7
2015**	34,9	86,4	68,0	75,0	72,9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

** Données provisoires.

I.5. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour 2015, la hausse du nombre d'accords de branche signés s'explique, pour l'essentiel, par une hausse des accords signés sur la formation professionnelle et par ceux relatifs à la mise en place ou la révision des accords prévoyance et frais de santé.

Avec 232 références, les accords relatifs à la **formation professionnelle et à l'apprentissage** sont en augmentation par rapport à 2014 (201 en 2014³⁾). La majorité des accords conclus en 2015 se sont encore inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et des lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Toutefois, certains accords se sont inscrits

3) Données actualisées au 17 mars 2016.

dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont les dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Parmi ces textes, et sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, 120 accords sont relatifs aux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, ou leurs attributions. 105 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, 67 textes ont concerné plus particulièrement l'apprentissage. 47 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle (CQP) afin d'en définir l'objet et les finalités, ou encore de préciser les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression par exemple.

Avec 232 références également, la thématique de la **retraite complémentaire** et de prévoyance est, pour la troisième année consécutive, en forte hausse (+ 17 % par rapport à 2014). Cette hausse s'explique notamment par le fait que les partenaires sociaux ont été amenés à négocier des avenants pour se mettre en conformité avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2014, de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, qui instaure un dispositif de maintien de la couverture complémentaire santé, à titre gratuit, pour les anciens salariés indemnisés par l'assurance-chômage. Cette hausse peut également s'expliquer par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Conséquemment à cette hausse, la thématique maladie en 2015 croît fortement, cet *item* étant renseigné, notamment, par les mentions explicitant, en cas de maladie, les conditions de garantie de prise en charge des frais de santé, d'indemnité complémentaire de délai de carence, etc.

Les branches doivent en effet se conformer au régime de la portabilité des frais de santé applicable au 1^{er} juin 2014 et aux dispositions relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire issues du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 entré en vigueur au 1^{er} juillet.

Pour les **accords salariaux**, les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles

revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, les négociations des branches ont accusé dès 2013 un net fléchissement, qui se confirme et s'amplifie en 2015. L'ampleur de cette diminution doit toutefois être relativisée car les chiffres de l'année, tels que publiés pour 2015, sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. On constate ainsi que le nombre d'avenants salariaux signés en 2015 est inférieur d'à peine 3 % au résultat provisoire de 2014 (386 avenants).

À l'inverse de 2013 où le thème relatif à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** était en forte baisse par rapport à 2012 corrélativement à la baisse du thème des salaires, en 2015, le nombre d'accords de branche conclus dans ce domaine connaît une nouvelle hausse : 166 textes à comparer aux 136 conclus en 2014⁴⁾. Ces textes se répartissent entre cinq accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre six en 2014, neuf en 2013) et 161 accords abordant ce thème à titre secondaire. Ainsi, le nombre d'accords traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale continue de baisser. En revanche, l'égalité professionnelle et salariale est plus souvent abordée à titre secondaire, dans d'autres négociations plus larges, pour lutter ou prévenir les causes structurelles des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (formation professionnelle, temps partiel, gestion des âges et des compétences notamment).

Sur les autres thèmes de négociation, la thématique relative aux **conditions de négociation/conclusion des accords** (264 accords en 2015) connaît une hausse après la forte baisse enregistrée en 2014 (- 17 %). Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre femmes et hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle).

Enfin, la baisse du nombre de textes enregistrés dans la thématique relative au **temps de travail** passant de 106 accords en 2014 à 60 en 2015 s'explique par la moindre conclusion de nombreux accords sur le temps partiel en 2015, qui se situe alors dans un niveau comparable à celui observé au cours des années antérieures à 2014.

4) Dans l'analyse par thème portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les auteurs dénombrent, pour 2014, sept accords supplémentaires évoquant, à titre connexe, ce thème (cf. encadré méthodologie).

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2015*

Thèmes	Nb textes
Salaires	369
Condition de négociation / conclusion des accords modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	264
Formation professionnelle / apprentissage	232
Retraite complémentaire et prévoyance	232
Élément du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	207
Condition d'application des accords	175
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	167
Système et relèvement de primes	142
Maladie	136
Temps de travail	60
Conditions de travail, hygiène et sécurité	59
Droit syndical	49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Lecture : ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

* Données provisoires.

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après deux années, en 2011 et 2012, de fort dynamisme de l'activité conventionnelle, lié au contexte de doubles revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier, la négociation salariale de branche connaît un ralentissement depuis 2013.

Après s'être stabilisée à un niveau qui restait toutefois soutenu en 2014, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, l'activité conventionnelle connaît un nouveau fléchissement en 2015. Le nombre d'avenants salariaux est en diminution de près de 10 % par rapport à l'année précédente (*chiffre provisoire, voir infra*) et on compte moins de sept branches sur dix (67 %) ayant conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année contre plus de sept branches sur dix les deux années précédentes et neuf sur dix en 2012.

Dans un contexte d'absence d'inflation depuis deux ans (- 0,1 % en 2014 et 0,0 % en 2015 sur l'année⁽¹⁾) et de revalorisations modérées du SMIC (+ 1,1 % au 1^{er} janvier 2014 et + 0,8 % au 1^{er} janvier 2015), la baisse des augmentations salariales accordées dans les branches amorcée dès 2013, se poursuit. Celles-ci restent toutefois le plus souvent, voisines de l'augmentation du SMIC, ainsi que de l'évolution de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent respectivement de 1,2 % et 1,1 % en 2015 (1,4 % en 2014).

Malgré un contexte économique encore difficile, les partenaires sociaux sont restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC et près de sept branches sur dix étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015 dès la fin du premier trimestre. Elles étaient environ neuf sur dix en fin d'année, comme les années précédentes, dans le secteur général. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont toutefois un peu plus nombreuses que les années précédentes.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés globalement stables par rapport à l'année précé-

1) Source : indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, en glissement de décembre à décembre – Insee.

dente alors même que la mobilisation observée dans certaines branches, depuis quelques années, en vue de remédier au tassement des grilles n'a pas encore produit tous ses effets.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ

CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. Le ralentissement de l'activité conventionnelle observé depuis 2013 se poursuit

I.1.1.1. Le fléchissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches dès 2013 se poursuit

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé dès 2013 un net fléchissement, qui s'est accentué en 2014 et légèrement poursuivi en 2015. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2015 est le plus bas des dix dernières années.

En effet, 375 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 402 en 2014 (soit une baisse de 7 %) et 441 en 2013 (soit une baisse de 15 % sur 2 ans). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse et se situe à 238 contre 264 en 2014 (soit - 10 %).

L'ampleur de cette diminution doit toutefois être relativisée car les chiffres de l'année tels que publiés pour 2015 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. On constate ainsi que le nombre d'avenants salariaux

signés en 2015 est inférieur d'à peine 3 % au résultat provisoire de 2014 (386 avenants).

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Nombre d'avenants salariaux	558	526	563	439	458	517	595	441	402	375
Nombre de textes ayant eu au moins un avenant salarial**	290	291	303	280	279	300	329	277	264	238

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

* Chiffres provisoires en 2015, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

1.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme cette poursuite du ralentissement

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale.

Le panel des branches étudiées est composé de 299 branches (dont 174 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. Il est identique à celui de l'année précédente, mise à part la branche de la *parfumerie*, dont la convention a cessé de produire ses effets depuis le 28 octobre 2011 et qui est désormais suivie non plus dans le cadre du comité de suivi mais dans celui de la sous-commission de restructuration des branches.

Comme les années précédentes, les branches sont 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
174	11 246 800	68	1 629 700	57	1 196 500	299	14 073 000

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord ;
- 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 2015, ces trois indicateurs sont tous en retrait par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le recul de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse

Après avoir connu une nette hausse en 2011 et surtout 2012, à la suite notamment de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 qui avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés avait subi une importante diminution en 2013 avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier. Il était ainsi passé de 317 avenants en 2012 à 215 avenants en 2013 (soit - 32 %) et s'était stabilisé à ce niveau en 2014.

En 2015, le nombre d'avenants salariaux accuse une nouvelle diminution et se situe à 197 contre 217 en 2014 (soit - 9 %). Cette baisse se retrouve dans le *secteur général* (- 7 %) et de façon plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* (- 18 %). Si le nombre d'avenants conclus dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* reste globalement stable, on constate toutefois une diminution du nombre d'accords signés dans le secteur du *bâtiment* (21 accords en 2015 contre 30 en 2014) et parallèlement une augmentation du nombre d'accords conclus dans le secteur des *travaux publics* (9 accords en 2015 contre 1 seul en 2014).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2011	153	63	50	266
2012	186	82	49	317
2013	126	61	28	215
2014	129	57	31	217
2015	120	47	30	197

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Les négociateurs ont généralement conclu un seul accord dans l'année, parfois deux. Mises à part les branches dans lesquelles ces accords multiples sont catégoriels, qu'ils soient conclus à la même date (*industrie de la chaussure, matériaux de construction*) ou à des dates différentes (*industrie des ciments*), on peut citer par exemple, parmi les branches qui ont conclu au moins deux avenants en 2015, celles du *commerce de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, des cabinets dentaires* ou de la *fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte*.

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, la grande majorité des branches a désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du SMIC, au 1^{er} janvier. L'article 44 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant dans le code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Toutefois, alors que, depuis 2010, on constatait dans l'ensemble des secteurs une concentration croissante des signatures sur les trois premiers mois de l'année (48 % en 2014, 46 % en 2013 contre 35 % à 39 % de 2010 à 2012), en 2015, la part des signatures enregistrées sur les trois premiers mois de l'année est en baisse et se situe à 37 %. Ceci s'explique notamment par le fait que, dans le contexte d'inflation négative qui a prévalu au premier trimestre, un nombre croissant de branches ont rencontré des difficultés pour trouver un accord rapidement et ont eu besoin d'une ou deux séances de négociation supplémentaires, ce qui a retardé d'autant la signature et explique ainsi l'augmentation de la part des accords conclus en juin et juillet (23 % pour ces deux mois réunis en 2015 contre 15 % en 2014).

Par ailleurs, la part des accords signés en décembre, qui était exceptionnellement faible en 2014 (6 %), a retrouvé un niveau voisin de celui des années antérieures (12 %). Il s'agit généralement de branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du SMIC au 1^{er} janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre. C'est le cas d'un certain nombre de branches du secteur général comme par exemple celles du *personnel des agences générales d'assurances*, des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*, de *l'industrie de la chimie*, des *activités de marchés financiers*, des *géomètres* ou des *ports et manutention* ainsi que de l'ensemble des branches des *travaux publics* qui négocient habituellement leurs rémunérations annuelles garanties en décembre pour l'année suivante. En décembre 2014 toutefois, aucun accord n'avait pu être conclu dans le secteur des *travaux publics*, ce qui avait conduit à une baisse de la part des accords signés en décembre. En 2015, les neuf accords signés dans les branches des *travaux publics* mentionnés précédemment ont tous été signés en décembre et la part des accords signés en décembre retrouve ainsi son niveau habituel.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2010	13,4	8,1	13,0	11,0	4,9	9,8	4,9	0,0	5,3	6,5	6,5	16,7
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0
2012	15,5	9,5	10,4	8,8	4,7	3,2	6,3	0,6	9,1	9,5	8,8	13,6
2013	18,6	13,0	14,0	11,2	6,0	7,9	6,0	0,5	1,9	2,8	4,6	13,5
2014	20,3	16,6	11,5	12,0	6,0	12,4	2,8	0,5	3,2	5,5	2,8	6,4
2015	17,3	10,2	9,6	12,7	6,1	13,2	9,6	0,0	1,0	5,6	2,5	12,2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Un peu moins de sept branches sur dix ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2015, par accord ou recommandation patronale, est également en baisse. En effet, sur 299 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 200 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 67 % des branches de l'échantillon (contre 214 branches, soit 71 % en 2014).

Cette tendance se retrouve dans le secteur général (120 branches ayant eu un accord ou une recommandation patronale en 2015 contre 127 branches

en 2014) ainsi que dans le secteur de la *métallurgie* (47 branches en 2015 contre 57 en 2014). Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* en revanche, on constate une légère augmentation (33 branches en 2015 contre 30 en 2014) qui ne reflète toutefois pas la situation de chacun des secteurs : ainsi, le nombre de branches ayant conclu un accord ou émis une recommandation patronale est en hausse dans le secteur des *travaux publics* (10 branches en 2015 contre 3 en 2014) mais il accuse une légère baisse dans le secteur du *bâtiment* (23 branches en 2015 contre 27 branches en 2014).

Sur l'ensemble des secteurs, le nombre de branches ayant eu recours à une recommandation patronale, en l'absence d'accord, est quasiment identique d'une année sur l'autre et est égal à 16 branches en 2015 contre 15 branches en 2014 (dont 13 du secteur général les deux années). En ce qui concerne le secteur général, il s'agit le plus souvent de branches où un accord avait été conclu en 2014 et qui disposaient donc fin 2014 d'une grille conforme au SMIC mais dont le bas de grille a été rattrapé par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2015. Parmi les huit branches dans cette situation, la recommandation patronale revalorise l'ensemble de la grille comme dans les *industries charcutières*, la *miroiterie*, l'*industrie textile*, l'*industrie de la volaille*, le *commerce des articles de sport et équipements de loisirs* ou chez les *mareyeurs*, ou bien elle revalorise seulement le ou les quelques coefficients devenus inférieurs au SMIC, comme dans les *organismes de formation* ou les *vins et spiritueux*. Dans d'autres branches toutefois, le retard dans l'actualisation de la grille était plus important, le premier niveau de la grille résultant d'un accord de 2013 comme dans la *distribution directe*, voire de fin 2012 comme dans les *remontées mécaniques*. Enfin, dans trois branches, la *banque* (où un accord a toutefois été conclu le 15 février 2016), les *activités du déchet* et la *mutualité*, en l'absence d'accord, les fédérations patronales ont émis une recommandation (pour la deuxième année consécutive dans ces deux dernières branches) alors que les premiers niveaux des grilles restaient conformes au SMIC sur la base d'accords conclus en 2013.

Les effectifs salariés concernés sont en revanche globalement stables, voire en légère augmentation. En effet, 62 % des effectifs des branches de l'échantillon (près de 8,8 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2015 contre 60 % (près de 9,5 millions de salariés) en 2014. On observe toutefois des divergences selon les secteurs.

Ainsi, dans le secteur général, les effectifs salariés couverts par un accord ou une recommandation patronale sont en hausse (63 % des effectifs en

2015 contre 57 % en 2014), quelques branches couvrant un effectif élevé de salariés étant parvenues à conclure un accord en 2015, contrairement à 2014 : on peut citer ainsi le *commerce de détail et gros à prédominance alimentaire* (660 000 salariés), l'*industrie de la chimie* (225 000 salariés), le *commerce de gros* (330 000 salariés) et les *entreprises de prévention et sécurité* (150 000 salariés).

Dans le secteur de la *métallurgie*, la baisse du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une diminution importante des effectifs salariés concernés (66 % en 2015 contre 91 % en 2014). Ainsi, contrairement à 2014, aucun accord n'a pu être conclu par exemple dans la *Région Parisienne* qui couvre 270 000 salariés.

Seul le secteur du *bâtiment et des travaux publics* fait apparaître une stabilité des effectifs concernés, environ 50 % des salariés ayant bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale, au cours des années 2014 et 2015.

Ainsi, tous secteurs confondus, l'année 2015, s'inscrit dans la tendance observée depuis 2013 d'un ralentissement de l'activité conventionnelle qui contraste avec le rythme soutenu de négociation antérieur à 2013, qui conduisait, chaque année depuis 2007, environ quatre branches sur cinq à conclure un accord ou, en l'absence d'accord, à émettre une recommandation patronale.

Ce ralentissement peut s'expliquer, d'une part par le contexte d'inflation nulle, voire négative, qui perdure depuis deux ans (- 0,1 % en 2014 et 0,0 % en 2015) et a engendré une certaine tension dans les négociations qui se sont parfois soldées par un échec notamment lorsque les propositions patronales prévoyaient de revaloriser le bas de grille à hauteur du SMIC mais envisageaient pour le reste de la grille une revalorisation jugée trop faible par les organisations de salariés (même si celle-ci était supérieure à l'inflation constatée).

Il peut s'expliquer d'autre part par les revalorisations relativement modérées du SMIC (+ 0,8 % au 1^{er} janvier 2015 et 1,1 % au 1^{er} janvier 2014) qui ont permis à certaines branches, lorsqu'elles avaient fixé leur bas de grille à un montant un peu supérieur au SMIC lors des négociations pour l'année précédente, de conserver une grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier tout au long de l'année suivante, sans qu'il soit nécessaire de conclure un nouvel accord. Pour 2015, on peut citer ainsi les *hôtels, cafés, restaurants* (594 000 salariés), la *plasturgie* (124 000 salariés), les *transports aériens* (90 000 salariés), les *industries alimentaires*

diverses (58 000 salariés), *l'industrie et le commerce de gros des viandes* (50 000 salariés), les *laboratoires de biologie médicale* (43 000 salariés), etc.

D'une façon générale, on constate que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2015 en avaient toutefois conclu un en 2014 : outre les huit branches mentionnées plus haut qui ont émis une recommandation patronale pour 2015, alors qu'un accord avait été conclu en 2014, et les six branches citées ci-dessus qui ont conservé une grille conforme au SMIC en 2015 alors que celle-ci résultait d'un accord conclu en 2014, on peut citer également les *cabinets médicaux* (83 000 salariés), les *gardiens concierges et employés d'immeubles* (71 000 salariés), les *grands magasins et magasins populaires* (40 000 salariés), les *industries du bois* (45 000 salariés), *l'industrie de l'habillement* (35 000 salariés), *l'industrie et le commerce de la récupération* (32 000 salariés), etc.

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2015, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2014 : outre les quatre branches couvrant un effectif élevé citées précédemment (*commerce à prédominance alimentaire, industrie de la chimie, commerce de gros, entreprises de prévention et sécurité*), il s'agit notamment du *commerce de détail non alimentaire* (105 000 salariés), des *restaurants de collectivités* (94 000 salariés), de la *publicité* (78 000 salariés), du *bricolage* (74 000 salariés), du *commerce de détail de l'habillement* (70 000 salariés), de *l'enseignement privé administratif et documentaliste* (65 000 salariés), des *sociétés financières* (36 000 salariés), des *espaces de loisirs* (35 000 salariés), etc. Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2013.

En 2015, on constate néanmoins que les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont plus nombreuses que les années précédentes. Ainsi, on compte 21 branches du secteur général dans cette situation (contre 17 en 2014, 6 en 2013, 9 en 2012 et 12 en 2011).

Certaines conservent toutefois un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015 en vertu du dernier accord conclu fin 2013 (*agences de voyage et personnel sédentaire de la navigation libre*). D'autres branches, bien que les premiers niveaux de leurs grilles restent au-dessus du SMIC, ont préféré, en l'absence d'accord, émettre une recommandation patronale pour ne pas laisser leurs grilles de salaires sans revalorisation (*banque, activités du déchet, mutualité*). D'autres enfin ont émis des

recommandations patronales pour éviter un décrochage trop important de leur grille par rapport au SMIC et affichent ainsi un bas de grille supérieur au SMIC, en vertu de recommandations patronales émises en 2015 (*distribution directe, remontées mécaniques*), en 2014 (*pompes funèbres*) ou en 2012 (*presse quotidienne régionale*).

Dans les douze autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au SMIC en fin d'année 2015. Dans sept d'entre elles, la dernière revalorisation salariale résulte d'un accord conclu en 2013 (*bureaux d'études techniques, commerce de gros de la confiserie, panneaux à base de bois, papeterie, prestataires de services du secteur tertiaire, retraites complémentaires*) parfois suivi d'une recommandation patronale en 2014 (*coopératives de consommation*). Dans les cinq autres, le dernier accord remonte à 2012 et les salaires n'ont été revalorisés depuis que par des recommandations patronales émises en 2013 (*négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, commerce succursaliste de l'habillement, fabrication mécanique du verre²⁾*) ou 2014 (*industrie du caoutchouc*). Enfin, dans l'*hospitalisation privée*, les salaires minima n'ont pas été revalorisés depuis l'accord d'avril 2012.

2) Dans la fabrication mécanique du verre, une recommandation patronale a également été émise en 2014 mais celle-ci constituant la troisième recommandation patronale successive, elle n'a pas été prise en compte conformément à la méthodologie utilisée dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche.

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés

		Secteur général		Métallurgie		BTP		TOTAL	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2011	Avenants	134	8 873 500	61	1 227 000	49	1 170 300	244	11 270 800
	R.P.	8	455 800	0		4	85 000	12	540 800
	Total	142	9 329 300	61	1 227 000	53	1 255 300	256	11 811 600
	%	81 %	82 %	90 %	70 %	93 %	96 %	85 %	82 %
2012	Avenants	148	9 248 800	66	1 729 100	45	1 090 300	259	12 068 200
	R.P.	9	184 300	0		3	53 400	12	237 700
	Total	157	9 433 100	66	1 729 100	48	1 143 700	271	12 305 900
	%	90 %	83 %	97 %	98 %	84 %	88 %	90 %	85 %
2013	Avenants	112	7 009 800	60	1 642 700	26	590 600	198	9 243 100
	R.P.	12	455 700	1	14 700	4	52 000	17	522 400
	Total	124	7 465 500	61	1 657 400	30	642 600	215	9 765 500
	%	71 %	66 %	90 %	94 %	53 %	49 %	72 %	68 %
2014	Avenants	114	5 929 200	57	1 475 700	28	590 600	198	7 965 600
	R.P.	13	480 800	0	0	2	23 200	15	504 000
	Total	127	6 410 000	57	1 475 700	30	583 900	214	8 469 600
	%	73 %	57 %	84 %	91 %	53 %	49 %	71 %	60 %
2015	Avenants	107	6 357 000	47	1 071 600	30	563 100	184	7 991 700
	R.P.	13	748 200	0	1 071 600	3	35 400	16	783 600
	Total	120	7 105 200	47	1 071 600	33	598 500	200	8 775 300
	%	69 %	63 %	69 %	66 %	91 %	50 %	67 %	62 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

R.P. = recommandation patronale.

Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des DADS 2008 pour 2011 à 2013 et des DADS 2011 pour 2014 et 2015.

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est aussi en baisse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, diminue et passe de 232 en 2014 (soit 77 % des branches suivies) à 196 en 2015 (66 %), soit une baisse de 15 %. Cette tendance concerne l'ensemble des secteurs de façon plus ou moins marquée. Ainsi, si la baisse reste modérée dans le secteur général où 124 branches ont bénéficié d'un relèvement (71 %) contre 131 (75 %) en 2014, elle est plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* et surtout dans celui du *bâtiment et des travaux publics* où moins de la moitié des

branches ont procédé à des revalorisations de salaires (44 % en 2015 contre 74 % en 2014).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse et s'établit un peu au-dessus de 8,1 millions de salariés tous secteurs confondus (soit 58 % des effectifs de l'échantillon) contre près de 8,6 millions en 2014 (61 % des effectifs de l'échantillon). Là encore, cette diminution concerne surtout les secteurs de la *métallurgie* et du *bâtiment et des travaux publics* (où respectivement 66 % et 43 % des effectifs ont bénéficié d'une revalorisation contre 92 % et 77 % en 2014). On constate au contraire une légère augmentation des effectifs salariés concernés par une revalorisation dans le secteur général (58 % contre 55 % en 2014) qui s'explique par le fait que des revalorisations de salaires ont été octroyées en 2015, contrairement à 2014, dans quelques branches couvrant un effectif élevé, par accord comme dans le *commerce à prédominance alimentaire* (660 000 salariés), le *commerce de gros* (330 000 salariés), les *entreprises de prévention et sécurité* (150 000 salariés), la *coiffure* (100 000 salariés) ou par recommandation patronale comme dans la *banque* (270 000 salariés), ces quatre branches représentant plus de 1,5 million de salariés.

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
2011	142	8 483 200	64	1 675 200	54	1 277 700	260	11 436 100
%	81 %	75 %	94 %	95 %	95 %	98 %	87 %	79 %
2012	156	9 055 400	66	1 733 500	55	1 285 600	277	12 074 500
%	89 %	80 %	97 %	99 %	96 %	99 %	92 %	84 %
2013	143	9 431 400	63	1 690 400	45	996 700	251	12 118 500
%	82 %	83 %	93 %	96 %	79 %	77 %	84 %	84 %
2014	131	6 161 200	59	1 494 300	42	918 700	232	8 574 200
%	75 %	55 %	87 %	92 %	74 %	77 %	77 %	61 %
2015	124	6 551 200	47	1 071 600	25	509 100	196	8 131 900
%	71 %	58 %	69%	66%	44 %	43 %	66 %	58 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCG).
 Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des DADS 2008 pour 2011 à 2013 et des DADS 2011 pour 2014 et 2015.

1.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2011 et surtout en 2012, du fait notamment de la conclusion, dans un certain nombre de branches, d'un second accord dans l'année, afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} juillet 2012, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2013 une baisse qui s'est amplifiée en 2014 et poursuivie en 2015.

En effet, la faible croissance économique ainsi que le contexte de revalorisation modérée du SMIC et de ralentissement de l'inflation, avec une évolution égale à zéro de l'indice des prix sur l'année, ont conduit une majorité de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima inférieurs à ceux de l'année précédente. Ceux-ci restent toutefois généralement voisins de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier (+ 0,8 %) ainsi que de l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent respectivement de 1,2 % et 1,1 %.

Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (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.3231-6 du code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaires 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 moins élevées que l'année précédente.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1 % qui avaient quasiment disparu en 2012 sont en constante progression depuis 2013. Elles concernaient à peine plus d'un quart des branches en 2014 mais sont désormais majoritaires puisqu'elles représentent 56 % des hausses des salaires hiérarchiques et 68 % de celles des salaires garantis.

Cette progression s'opère surtout au détriment de la tranche des augmentations comprises entre 1 % et 2 % qui ne représente plus que 39 % des hausses de minima hiérarchiques (contre 59 % en 2014) et 29 % de celles des minima garantis (contre 67 % en 2014).

De fait, la grande majorité des hausses en 2015 reste le plus souvent concentrée entre 0,5 % et 1,5 % (73 % des hausses de salaires hiérarchiques et 75 % de celles des salaires garantis). Il s'agit généralement de branches qui ont aligné la revalorisation de leurs salaires minima sur celle du SMIC pour éviter que les premiers niveaux de leur grille ne soient rattrapés par le montant du SMIC.

Les hausses comprises dans l'ensemble des tranches d'augmentation supérieures à 2 % sont en diminution constante depuis 2013 et ne représentent plus que 5 % des hausses de salaires hiérarchiques et 3 % de celles des salaires garantis (contre respectivement 13 % et 8 % en 2014). Ces revalorisations relativement élevées, compte tenu du contexte, correspondent généralement à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas réactualisé leur grille de salaires depuis deux ans (*restaurants de collectivités*), voire trois (*coiffure, entreprises d'eau et assainissement, négoce et prestations de services dans les domaines médicot techniques*). Ces dernières situations sont très peu fréquentes car la majorité des branches parviennent à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans au maximum.

Ces hausses élevées correspondent aussi parfois à des branches ayant procédé à des modifications structurelles qui peuvent induire des hausses de salaires comme c'est le cas par exemple dans la branche du *commerce de détail de l'optique* où les salaires minima correspondant à certains coefficients de la grille ont été supprimés (les salariés classés à ces coefficients bénéficiant du salaire minimum applicable au coefficient immédiatement supérieur) et où les majorations pour diplômés ont été introduites dans les salaires minima à partir de 2015.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis

(en %)

Taux d'augmentation (A)	2012		2013		2014		2015	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	2,2	2,6	18,5	7,7	28,8	24,8	56,0	67,6
1 % < A ≤ 2 %	25,9	18,2	58,8	73,4	58,6	67,2	39,0	29,4
2 % < A ≤ 3 %	47,4	62,3	18,5	14,0	7,2	6,4	3,0	2,9
3 % < A ≤ 4 %	14,1	11,0	2,5	2,8	3,6	0,8	0,0	0,0
4 % < A ≤ 5 %	5,2	3,2	1,7	0,7	0,9	0,0	1,0	0,0
5 % < A	5,2	2,6	0,0	1,4	0,9	0,8	1,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements est en baisse puisqu'elle se situe à 1,2 % pour les salaires hiérarchiques et 0,9 % pour les salaires garantis (contre respectivement 1,4 % et 1,2 % en 2014).

De même, la valeur médiane⁽³⁾ des augmentations confirme cette évolution et s'établit à 1,1 % pour les salaires hiérarchiques et 0,8 % pour les salaires garantis (contre respectivement 1,3 % et 1,1 % en 2014).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la baisse de façon plus ou moins marquée selon qu'il s'agit des salaires hiérarchiques ou garantis.

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, le premier quartile⁽⁴⁾ toutes catégories confondues se situe à 0,8 % (contre 1,0 % en 2014) mais le troisième quartile s'élève toutefois à 1,6 % (contre 1,5 % en 2014). Ceci s'explique par le poids de la catégorie des employés (et dans une moindre mesure de celle des professions intermédiaires) où le troisième quartile reste à 1,7 % comme en 2014 du fait des augmentations relativement élevées octroyées dans des branches ayant un fort effectif d'employés et n'ayant pas bénéficié de revalorisations depuis deux ans, voire plus (*commerce à prédominance alimentaire, commerce de gros, coiffure*).

En ce qui concerne les salaires garantis, la plage interquartile⁽⁵⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le bas et s'étend de 0,6 %

3) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50 % d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50 % des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.

4) Les quartiles sont les valeurs qui partagent une distribution en quatre parties égales. Ainsi, le premier quartile est l'augmentation du salaire conventionnel au-dessous de laquelle se situent 25 % des salariés. Le troisième quartile est l'augmentation du salaire conventionnel au-dessous de laquelle se situent 75 % des salariés.

5) Une fois exclu le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles (premier quartile) et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes (troisième quartile).

à 1,0 % (contre 0,9 % à 1,2 % en 2014). Comme l'année précédente, la plage interquartile est très resserrée autour de la médiane, ce qui témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, cette année égale à la revalorisation du SMIC.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques

(pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2011					
Ouvriers	2 414 343	2,0	1,5	1,8	2,0
Employés	2 051 041	2,4	1,8	2,0	2,6
Professions intermédiaires	1 047 524	2,0	1,6	1,9	2,2
Cadres	439 206	2,1	1,7	2,0	2,2
Toutes catégories	5 952 114	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	2 406 524	2,5	2,0	2,1	2,5
Employés	2 500 253	2,9	2,1	2,4	3,5
Professions intermédiaires	1 168 782	2,5	1,8	2,2	2,5
Cadres	480 165	2,4	1,8	2,1	2,4
Toutes catégories	6 555 724	2,6	2,0	2,3	2,8
2013					
Ouvriers	2 165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1 156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toutes catégories	6 127 050	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 881 818	1,3	1,1	1,2	1,5
Employés	1 460 565	1,5	1,2	1,4	1,7
Professions intermédiaires	668 090	1,2	0,8	1,2	1,4
Cadres	390 377	1,6	0,7	1,1	1,5
Toutes catégories	4 400 850	1,4	1,0	1,3	1,5
2015					
Ouvriers	1 641 578	1,0	0,7	1,0	1,1
Employés	1 939 650	1,4	0,9	1,2	1,7
Professions intermédiaires	716 858	1,3	0,7	1,0	1,4
Cadres	407 029	1,2	0,7	1,0	1,1
Toutes catégories	4 705 115	1,2	0,8	1,1	1,6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2015, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,2 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,8 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,1 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,6 % (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima hiérarchiques.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis

(pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2011					
Ouvriers	1 949 183	2,0	1,6	1,8	2,2
Employés	1 059 324	2,0	1,3	1,6	2,1
Professions intermédiaires	1 288 082	2,2	1,6	2,0	2,3
Cadres	1 095 905	2,2	1,7	2,3	2,3
Toutes catégories	5 392 494	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	1 564 999	2,8	2,2	2,4	2,6
Employés	1 175 498	3,2	2,0	2,4	3,2
Professions intermédiaires	1 395 510	2,4	2,0	2,1	2,3
Cadres	1 418 286	2,3	1,7	2,1	2,3
Toutes catégories	5 554 293	2,6	2,0	2,3	2,5
2013					
Ouvriers	1 929 263	1,9	1,6	1,9	2,2
Employés	1 085 664	1,8	1,2	1,9	2,2
Professions intermédiaires	1 390 674	1,7	1,4	1,6	2,0
Cadres	1 492 789	1,7	1,5	1,5	2,0
Toutes catégories	5 898 390	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 235 985	1,1	0,9	1,1	1,2
Employés	810 188	1,1	0,9	1,0	1,2
Professions intermédiaires	860 453	1,1	1,0	1,1	1,2
Cadres	979 681	1,1	0,9	1,1	1,1
Toutes catégories	3 886 307	1,1	0,9	1,1	1,2
2015					
Ouvriers	954 963	1,0	0,8	0,9	1,2
Employés	830 093	0,9	0,7	0,9	1,2
Professions intermédiaires	613 057	0,8	0,5	0,8	1,0
Cadres	993 955	0,8	0,5	0,6	0,7
Toutes catégories	3 392 068	0,9	0,6	0,8	1,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2015, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 0,9 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,6 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,8 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,0 % (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima garantis.

I.2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE DANS LE CADRE DU COMITÉ DE SUIVI

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place en 2005,

pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) (*voir encadré “La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche” en fin de chapitre*).

En 2015, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action, dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC. Des points d'étape ont été présentés aux partenaires sociaux à l'occasion des réunions du 8 juillet et du 10 décembre 2015.

Malgré un contexte économique encore difficile, la mobilisation toujours soutenue des partenaires sociaux a permis l'ouverture rapide de négociations dans la majorité des branches, conformément à l'obligation, instituée par l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. Néanmoins, contrairement aux années précédentes où environ trois branches sur quatre étaient parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC dès la fin du premier trimestre, seulement 69 % des branches disposaient fin mars 2015 d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015.

Ce léger retard dans l'actualisation des grilles peut s'expliquer par le contexte particulier d'évolution négative de l'indice des prix au premier trimestre. En effet, l'indice des prix des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie des douze derniers mois (utilisé pour le calcul du SMIC) se situait à - 0,5 % en janvier, - 0,3 % en février, - 0,1 % en mars et 0 % en avril. Il a donc fallu attendre le mois de mai pour retrouver un indice des prix positif à 0,3 %, qui est d'ailleurs redescendu ensuite pour stagner à 0 % d'août à décembre (avec - 0,1 % en novembre). Ceci a pu inciter certaines branches à retarder les négociations pour disposer d'une meilleure visibilité sur le niveau de l'inflation en 2015. Dans d'autres branches, les négociations ont été plus tendues et ont pu nécessiter une ou deux réunions supplémentaires, retardant ainsi la signature d'un accord.

1.2.1. Une situation au 1^{er} juillet 2015 quasiment stable par rapport à l'année précédente

Un premier point d'étape sur la situation des grilles salariales des branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC, a été

présenté aux partenaires sociaux à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 8 juillet 2015.

La situation, appréciée au vu des accords déposés début juillet, faisait ainsi apparaître des résultats quasiment stables par rapport à ceux enregistrés l'année précédente, à l'occasion du Comité de suivi du 4 juillet 2014.

- 142 branches, soit 82 % des 174 branches suivies (contre 83 % en 2014 et 82 % en 2013) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1457,52 euros brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2015). Ces 142 branches couvraient 9,1 millions de salariés (contre 8,3 millions en 2014 et 9,1 millions en 2013) ;
- les 32 autres branches, soit 18 % (contre 17 % en 2014 et 18 %, en 2013), qui couvraient 2,1 millions de salariés, affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. La situation de ces 32 branches a été examinée par le Comité de suivi qui a pris diverses mesures afin d'accompagner la négociation dans ces branches :
 - il s'agissait le plus souvent d'une simple surveillance des négociations en cours ou à venir, notamment pour les branches qui avaient d'ores et déjà fixé une date pour la prochaine négociation salariale (*bureaux d'études techniques, industries du bois, grands magasins, cabinets médicaux, commerce succursaliste de l'habillement, industrie du caoutchouc, gardiens concierges et employés d'immeubles, coopératives de consommation, industrie de l'habillement, navigation de plaisance, panneaux à base de bois, photographie, fabrication mécanique du verre, etc.*) ;
 - éventuellement assortie d'un rendez-vous auprès de la direction générale du travail (DGT) (*hospitalisation privée, prestataires de services du secteur tertiaire, commerce de la papeterie*) ;
 - pour certaines branches, il est apparu que la solution devrait plutôt être recherchée dans le cadre du groupe de restructuration des branches (*négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés, commerce de gros de la confiserie*).

Ces résultats, bien que quantitativement très proches de ceux de l'année précédente laissent toutefois apparaître une certaine dégradation de la situation, certaines situations de blocage devenant plus durables.

En effet, habituellement, les branches dont la grille comporte au moins un coefficient inférieur au SMIC n'étaient pas les mêmes d'une année sur l'autre. Ainsi, sur les 31 branches dont la situation avait été examinée par le comité de suivi en juillet 2013, il avait été constaté un an après que

25 disposaient d'une grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014, six branches seulement restant en difficulté.

En revanche, sur les 29 branches dont le bas de grille était inférieur au SMIC en juillet 2014, 13 seulement étaient parvenues en juillet 2015 à actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015 (*commerce à prédominance alimentaire, commerce de gros, commerce de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager, commerce de détail de l'habillement, etc.*) ; quelques autres branches avaient pu conclure fin 2014 un accord mais les premiers niveaux de leur grille étaient à nouveau recouverts par le SMIC. Dans 10 branches enfin, les salaires minima n'avaient pas été revalorisés depuis 2013 (*bricolage, cafétérias, commerce de gros de la confiserie, négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, commerce succursaliste de l'habillement, panneaux à base de bois, papeterie, prestataires de services du secteur tertiaire, fabrication mécanique du verre*), voire depuis 2012 (*hospitalisation privée*) et la grille comportait plusieurs coefficients inférieurs au SMIC.

1.2.2. Depuis 2010, la situation en fin d'année est quasiment stable (hormis les années où le SMIC est revalorisé en cours d'année) en raison notamment du travail attentif de suivi effectué

Le Comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni le 10 décembre 2015 et, à cette occasion, le point de la situation des branches au 1^{er} décembre 2015 au regard du SMIC a été effectué pour l'ensemble des 299 branches.

Les résultats ayant peu évolué au cours du mois de décembre, la situation au 1^{er} décembre est présentée ci-après conjointement avec celle établie en fin d'année, au 31 décembre 2015. Ainsi, pour chacun des trois secteurs, les résultats présentés aux partenaires sociaux lors du Comité de suivi sont complétés des accords conclus en décembre.

Les résultats sont indiqués ci-après, pour chacun des trois secteurs.

1.2.2.1. Secteur général (174 branches)

Depuis le mois de juin, l'observation attentive de la négociation salariale s'est poursuivie, tout particulièrement dans les 32 branches du secteur général dont le bas de grille démarrait en dessous du SMIC en juillet et pour lesquelles le Comité de suivi avait décidé la mise en place d'une surveillance renforcée.

Ainsi, sur ces 32 branches, dix sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant le 1^{er} décembre 2015. En effet, huit branches ont conclu un accord : les *entreprises artistiques et culturelles*, les *cafétérias*, les *exploitations cinématographiques*, le *commerce succursaliste de la chaussure*, les *fleuristes et animaux familiers*, la *photographie*, les *tissus, tapis et linge de maison* et les *entreprises de vente à distance* ; les deux autres branches n'ont pas conclu d'accord mais ont émis une recommandation patronale (*mareyeurs* et *remontées mécaniques*).

Au cours du mois de décembre, la branche du *bricolage* est parvenue à conclure un accord (accord du 15 décembre 2015).

Ainsi, au 31 décembre 2015 :

- 153 branches (soit 88 % des 174 branches suivies comme l'année précédente) disposent par accord ou recommandation patronale (pour 13 d'entre elles comme en 2014) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ces 153 branches couvrent 9,3 millions de salariés. Certaines d'entre elles ont fait l'objet, au cours des années précédentes, d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et ont donc désormais dépassé leurs difficultés (comme par exemple le *commerce à prédominance alimentaire*, le *commerce de gros*, l'*enseignement privé administratif et documentaliste* ou les *exploitations frigorifiques*) parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire comme c'est le cas dans l'*industrie des ciments* et les *cafétérias* ;
- les 21 autres branches (soit 12 % comme l'année précédente) qui couvrent 1,9 million de salariés (dont plus de la moitié appartiennent aux deux seules branches des *bureaux d'études techniques* et de l'*hospitalisation privée*) affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.
 - douze d'entre elles disposent d'une grille démarrant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 (1445,38 euros) mais ont vu leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2015. Un certain nombre de ces branches ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2015 ou en tout début d'année 2016. Le retard d'actualisation de la grille à rattraper étant relativement faible, elles devraient parvenir à conclure un accord, comme c'est déjà le cas en début d'année 2016 pour l'*industrie de l'habillement* et les *cabinets médicaux* ;
 - les neuf autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2014 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC depuis. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au SMIC revalorisé au

1^{er} janvier 2014. Il s'agit du *commerce succursaliste de l'habillement*, de l'*hospitalisation privée*, des *panneaux à base de bois*, de la *papeterie*, des *prestataires de services du secteur tertiaire*, de la *fabrication mécanique du verre*, du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, du *commerce de gros de la confiserie* et des *entreprises de prévention et sécurité* (où un accord a toutefois été conclu le 9 janvier 2015 mais fixe le premier coefficient à un montant inférieur au SMIC pour maintenir une revalorisation uniforme de l'ensemble de la grille).

Ces chiffres, comparés à ceux de l'année précédente, témoignent là encore d'une certaine dégradation de la situation. Les situations de blocages, bien que restant peu fréquentes, sont néanmoins plus nombreuses que les années antérieures et ces blocages plus durables : en effet, au 31 décembre 2014, sur les 21 branches affichant au moins un coefficient inférieur au SMIC, dans trois branches seulement (*hospitalisation privée*, *entreprises de prévention et sécurité* et *parfumerie* qui à l'époque était suivie dans le cadre du comité de suivi), les montants des premiers niveaux restaient inférieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013, alors que dans les 18 autres branches, les montants des premiers niveaux avaient été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014.

Lors de la réunion du Comité de suivi du 10 décembre 2015, de nouvelles mesures ont été prises pour aider ces branches à surmonter leurs difficultés. Pour la majorité des branches concernées, il s'agissait d'une surveillance des négociations déjà programmées, assortie d'un accompagnement pour les branches dont les négociations pouvaient aussi porter sur un éventuel rapprochement avec une autre branche dans le cadre du groupe de restructuration des branches (*négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* et du *commerce de gros de la confiserie*). Par ailleurs, il a été décidé que le thème des salaires devrait être inscrit à l'ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire dans les *grands magasins et magasins populaires* et il a également été prévu que les représentants des organisations patronales et des organisations de salariés de la branche *des industries de fabrication mécanique du verre* seraient reçus à la direction générale du travail afin d'identifier les points de blocages et tenter d'aider à les dépasser.

Ces résultats sont quasiment identiques à ceux présentés en fin d'année 2014, 2013 et 2010, où près de neuf branches sur dix affichaient un premier coefficient conforme au SMIC. Ils sont également très proches, bien qu'en léger retrait, de ceux enregistrés au 30 novembre 2011 (91 %), soit juste avant la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre 2011. En revanche, ils peuvent difficilement être comparés à ceux présentés fin 2012 ou fin 2011

car les revalorisations du SMIC en juillet 2012 et décembre 2011 avaient conduit un grand nombre de branches à voir leurs premiers coefficients rattrapés par le SMIC, sans avoir le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année. Les résultats de fin d'année apparaissaient donc anormalement dégradés pour ces deux années.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (en %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014	2015
							30/11	31/12				
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60	71	73	79	79	89	91	51	73	89	88	88
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40	29	27	21	21	11	9	49	27	11	12	12

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Les branches de la métallurgie ont de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC et la situation de fin d'année n'a donc pas évolué par rapport à celle présentée lors du Comité de suivi du 10 décembre. Ainsi, au 31 décembre 2015, sur les 68 conventions suivies :

- 49 branches (72 %), couvrant près de 1,4 million de salariés, fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 19 branches (28 %), couvrant 250 000 salariés affichent des premiers niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC.
 - dans trois d'entre elles toutefois (*Aube, Haute Saône et Vienne*), un accord a été conclu pour 2015 mais le premier coefficient est inférieur de 24 centimes au montant annuel du SMIC, l'arrondi ayant été fait à l'euro inférieur,
 - dans les 16 autres branches, deux à cinq coefficients sont en-dessous du SMIC. Il s'agit de conventions où la négociation a échoué en 2015 et où le dernier accord remonte à 2014 (mise à part la convention de la *région de Maubeuge* où le dernier accord remonte à 2013).

Ces résultats sont en net retrait par rapport à ceux des années antérieures notamment fin 2013, fin 2014 et au 30 novembre 2011, où respectivement 93 %, 90 % et 87 % des branches de la *métallurgie* disposaient d'un bas de grille conforme au SMIC. Ils sont également en retrait par rapport à ceux

de fin 2011 (79 %) et à peine égaux à ceux de fin 2012, malgré le contexte de la double revalorisation du SMIC qui affecte les résultats ces années-là.

1.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational. Là encore, la situation a très peu évolué entre celle présentée lors du Comité de suivi du 10 décembre et à la fin de l'année, une seule nouvelle région (*Champagne Ardenne*) étant concernée par un accord signé en décembre remplaçant le bas de grille en conformité avec le SMIC. Ainsi, au 31 décembre 2015, sur les 57 branches suivies :

- 47 branches (82 %), couvrant plus de 800 000 salariés, disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au niveau du SMIC ou au-dessus ; ces résultats sont, là encore, en retrait par rapport à ceux de l'année précédente où 93 % des branches affichaient un bas de grille conforme au SMIC ; ils restent toutefois quasiment stables par rapport à ceux enregistrés fin 2013 (81 %).
- 10 branches (18 %), couvrant près de 400 000 salariés, conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC. Toutes concernent les *ouvriers du bâtiment* sauf une (*ETAM du bâtiment du Languedoc Roussillon*).

En effet, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, sur les 22 régions suivies, 13 régions (contre 17 en 2014) disposent de grilles démarrant au moins au niveau du SMIC. Les 9 autres régions affichent généralement un coefficient inférieur au SMIC (sauf en *Alsace* où deux coefficients sont inférieurs au SMIC). Il s'agit de régions où la négociation pour 2015 a échoué et où la dernière revalorisation salariale remonte généralement à 2014 (comme par exemple pour les *ouvriers du bâtiment de la région Parisienne*) voire à 2013 (*Rhône-Alpes*).

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* démarrent au-dessus du SMIC, comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008, dans 16 des 17 régions suivies (alors que toutes les régions suivies disposaient d'une grille conforme au SMIC en 2014), y compris cinq régions où, en l'absence d'accord, les salaires n'ont pas été revalorisés en 2015. Seule la grille des *ETAM du bâtiment du Languedoc Roussillon* présente un coefficient inférieur au SMIC.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (treize concernant les ouvriers et trois concernant les ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC. Ces

minima annuels résultent généralement d'accords conclus pour l'année 2014, voire pour les années antérieures. En effet, les négociations pour l'année 2015 ont été plus difficiles du fait d'une situation économique très dégradée et aucune région n'est parvenue à conclure un accord revalorisant les grilles de minima en 2015 (seule la région *Provence-Alpes-Côte d'Azur* revalorise les minima par deux recommandations patronales concernant l'une les ouvriers et l'autre les ETAM). On constate toutefois qu'en décembre 2015 ou en début d'année 2016, toutes les régions ont d'ores-et-déjà conclu un accord (ou émis une recommandation patronale en *Bretagne*) revalorisant les grilles de rémunérations annuelles garanties pour l'année 2016.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2011				2012		2013		2014		2015	
	au 30/11		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Secteur général dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	159	91 %	90	51 %	127	73 %	156	89 %	154	88 %	153	88 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	16	9 %	85	49 %	48	27 %	19	11 %	21	12 %	21	12 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	174	100 %
Secteur métallurgie dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	59	87 %	54	79 %	49	72 %	63	93 %	61	90 %	49	72 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	9	13 %	14	21 %	19	28 %	5	7 %	7	10 %	19	28 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	56	98 %	46	81 %	42	74 %	46	81 %	53	93 %	47	82 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	1	2 %	11	19 %	15	26 %	11	19 %	4	7 %	10	18 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

I.3.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste forte en 2015

Depuis 2010, il apparaît que les résultats enregistrés chaque fin d'année concernant la situation des minima de branche au regard du SMIC se

sont stabilisés à un niveau qui, à défaut de s'inscrire dans l'amélioration continue observée de 2005 à 2010, ne semble toutefois pas remettre en cause la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année. En 2015, l'analyse des résultats doit toutefois être plus nuancée que les années précédentes.

- Sur un plan quantitatif, le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans près de 90 % des branches du secteur général, et est resté stable depuis 2010 (hormis en fin d'année 2011 et 2012, suite aux revalorisations du SMIC intervenues en cours d'année). Cette stabilisation des résultats à un tel niveau témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique difficile qui pèse sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches, du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille rattrapé par le SMIC.

La diminution du nombre d'accords salariaux, amorcée dès 2013, stabilisée en 2014 et qui s'est poursuivie en 2015, n'a, en effet, pas compromis la conformité des grilles au SMIC. Ceci s'explique notamment par le fait que, depuis 2013, un seul accord conclu dans l'année a suffi à assurer la conformité des premiers niveaux au SMIC, contrairement à 2012 où un second accord avait souvent été nécessaire, compte tenu des deux relèvements du SMIC, en janvier et en juillet. De plus, le contexte de faible inflation et, en conséquence, la revalorisation modérée du SMIC en janvier 2015 (+ 0,8 %), a permis à certaines branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord en 2015, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé le montant du nouveau taux du SMIC (cf. *“Branches ayant eu un avenant ou une recommandation patronale”*).

La dynamique de négociation engagée dans les branches se poursuit dès lors que neuf branches sur dix parviennent chaque année à disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC, d'autant plus que les branches qui n'y parviennent pas ne sont généralement pas les mêmes d'une année sur l'autre. En effet, même s'il a été souligné précédemment qu'un nombre plus élevé de branches connaissent des situations de blocage, la grande majorité des branches parviennent à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans.

L'implication des partenaires sociaux dans la dynamique de négociation engagée dans les branches se mesure aussi au délai d'actualisation des grilles qui s'inscrit en 2015, pour encore près de sept branches sur dix (contre toutefois environ 75 % des branches les années précédentes), dans le délai de trois mois imparti par la loi du 22 mars 2012 pour ouvrir des

négociations lorsque la grille de minima présente au moins un coefficient inférieur au SMIC, ce léger retard dans l'actualisation des grilles pouvant s'expliquer par le contexte particulier d'inflation nulle évoqué précédemment.

Depuis 2015 toutefois, on constate un recul de la conformité des bas de grille au SMIC dans le secteur de la *métallurgie*, où le pourcentage de branches dont la grille démarre au moins au niveau du SMIC passe de 90 % en 2014 à 72 % en 2015, ainsi que, dans une moindre mesure, dans celui du *bâtiment et des travaux publics* où 82 % des branches affichent une grille intégralement conforme au SMIC en 2015 contre 93 % en 2014.

Dans la *métallurgie*, ce recul est lié à la diminution importante (- 18 %) du nombre d'avenants salariaux signés en 2015 (cf. "*nombre d'avenants salariaux*"). Les premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties négociées sont en effet le plus souvent égaux ou à peine supérieurs au SMIC et, en l'absence d'accord, ils sont généralement rattrapés par le nouveau montant du SMIC.

Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* en revanche, le nombre d'accords est resté globalement stable, mais on observe une baisse du nombre d'accords conclus dans le *bâtiment*, compensée par une augmentation du nombre d'accords conclus dans les *travaux publics*. Or, dans les *travaux publics*, les grilles de rémunérations annuelles sont négociées à un niveau bien supérieur au SMIC qui leur permet de rester conformes au SMIC même en l'absence d'accord pour une année. Le nombre plus élevé d'accords conclus dans les *travaux publics* ne contribue donc pas à augmenter le pourcentage de branches disposant d'une grille conforme au SMIC. En revanche, les minima salariaux négociés dans le *bâtiment* sont généralement voisins du SMIC et peuvent donc être rattrapés par le SMIC en l'absence d'accord pendant une année, ce qui induit un recul de la conformité des grilles au SMIC pour l'ensemble du secteur du *bâtiment et des travaux publics*.

On peut toutefois estimer que la diminution du nombre d'accords signés dans ces secteurs et le recul de la conformité des premiers niveaux au SMIC qui s'ensuit s'expliquent plus par la situation économique difficile dans de nombreuses branches et le contexte particulier d'inflation nulle que nous avons connu tout au long de l'année que par un essoufflement de la mobilisation des partenaires sociaux.

- 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 et les blocages persistants, même s'ils sont en augmentation, restent peu nombreux.

L'action du Comité de suivi de la négociation salariale permet en effet, par le biais du suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages. Les nombreuses rencontres organisées avec les branches en difficulté ou la désignation de présidents de commission mixte pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du Comité de suivi et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage. Ces branches, soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC.

Ainsi, les branches qui étaient en difficulté les années précédentes sont majoritairement parvenues à relancer durablement la négociation. Pour certaines il s'agissait seulement de difficultés ponctuelles (*commerce succursaliste de la chaussure, fleuristes et animaux familiers, coiffure, meunerie, laboratoires de prothèses dentaires, imprimeries et industries graphiques, photographie, commerce de détail de l'horlogerie bijouterie*, etc.). Pour d'autres, en revanche, le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme par exemple dans l'*édition* où, alors que le dernier accord remontait à 2007 et que les représentants des employeurs et des salariés avaient été reçus à plusieurs reprises à la DGT, depuis 2011 des accords sont régulièrement conclus et permettent à la branche d'afficher un bas de grille toujours supérieur au SMIC. Il en est de même, dans l'*industrie des ciments*, où un nouvel accord a été conclu en mai 2015 après celui signé en avril 2014 alors que l'accord précédent remontait à avril 2010 (l'accord conclu en 2013 concernant uniquement les cadres) et que les premiers niveaux de la grille n'avaient plus été revalorisés depuis que par deux recommandations patronales.

En 2015 toutefois, on constate que quelques branches qui, après une période plus ou moins longue de blocage, étaient parvenues à relancer la négociation et à replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC, sont à nouveau en difficulté, en l'absence d'accord pour 2015. On peut citer par exemple les *grands magasins*, où un accord avait été signé en juin

2014 alors que l'accord précédent datait de 2009 (les revalorisations des salaires minima ne résultant depuis que de deux recommandations patronales) mais qui affichent à nouveau fin 2015 un bas de grille démarrant en dessous du SMIC. De même, dans le *commerce de la librairie*, les organisations patronales et les syndicats représentant les salariés avaient été reçus à la DGT en novembre 2013 et un accord daté de mars 2014 avait été conclu dans le cadre de la nouvelle convention (signée en mars 2011 ayant pris effet en septembre 2012) mais les négociations pour 2015 ont échoué et les premiers coefficients sont désormais en-dessous du SMIC.

Plus particulièrement en 2015, la situation de blocage a été levée dans quelques branches considérées comme en difficulté les années précédentes et ayant fait l'objet d'un suivi particulier du Comité de suivi. C'est le cas par exemple dans les *exploitations frigorifiques*, dont les organisations patronales et les syndicats représentant les salariés avaient été reçus à la DGT en novembre 2013 et où un accord a été conclu en avril 2015, alors que l'accord précédent remontait à 2012 et que les salaires minima n'avaient depuis été revalorisés que par une recommandation patronale émise en 2014. Des accords ont également été signés en 2015 dans quelques branches où le blocage était moins ancien mais qui affichaient un bas de grille inférieur au SMIC fin 2014 comme par exemple le *commerce à prédominance alimentaire*, le *commerce de détail de l'habillement*, le *commerce de l'audiovisuel*, de *l'électronique et de l'équipement ménager*, les *cafétérias*, le *commerce de gros*, les *espaces de loisirs*, l'*esthétique*, les *jardineries*, l'*optique*, le *portage de presse* et le *bricolage* où l'accord, signé le 15 décembre 2015, n'entrera toutefois en vigueur qu'en 2016, après son extension.

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques" qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement mais toujours d'actualité, ou par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*immobilier*, *menuiseries charpentes*, *miroiterie*, *produits du sol*, *restaurants de collectivités*, *industrie du sucre*, *transports aériens*, *agences de voyage*, etc.) voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, les *hôtels*, *cafés*, *restaurants* ou les *espaces de loisirs* afin de fidéliser les salariés de la branche.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. Bien que ces clauses soient de moins en moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, qui les a rendues en quelque sorte redondantes, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2015 (*négoce de l'ameublement, sociétés d'autoroutes, import-export, manutention ferroviaire, commerce de gros des tissus*) notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à trois mois (deux mois dans *l'esthétique*, un mois dans le *commerce de gros* ou les *services de l'automobile*, 15 jours dans les *entreprises de propriété*).

Plus généralement, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Si certaines branches n'y ont recours que ponctuellement, d'autres réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial comme par exemple les *entreprises de propriété*, *l'import-export*, les *sociétés d'autoroutes*, la *manutention ferroviaire* ou les *transports aériens*.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, généralement en début d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme dans la *fabrication de l'ameublement*, les *menuiseries charpentes* ou *l'industrie du sucre*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées en juin ou même au deuxième semestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année notamment lorsqu'un accord a été signé en début d'année ou en fin d'année précédente comme dans la *pharmacie d'officine*, la *sérigraphie* ou chez les *buissiers*, voire même pour engager la négociation pour l'année suivante comme dans la *plasturgie*, les *ports et manutention* ou les *restaurants de collectivité*. Dans la branche de la *bijouterie joaillerie*, les partenaires sociaux prévoient dans chaque accord de se revoir trois mois après l'extension du dernier accord salarial pour faire le bilan sur son application.

Dans d'autres branches, l'ouverture de nouvelles négociations n'est pas systématique mais peut être liée à l'impact de la prochaine revalorisation du SMIC sur le bas de la grille, comme évoqué précédemment, ou bien dépendre d'une autre condition comme l'évolution des prix (*manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne, entreprises de logis-*

tique de communication) ou l'existence d'une revalorisation du SMIC en cours d'année (*plasturgie*).

Enfin, certaines branches affichent depuis quelques années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Bien qu'aucune nouvelle branche ne se soit engagée en 2015 dans cette démarche de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques, on peut citer quelques branches ayant conclu les années antérieures des accords dont les effets perdurent comme les *eaux et boissons sans alcool*, les *transports aériens*, le *commerce de gros*, les *vins et spiritueux*, les *agences de voyage*, l'*immobilier*, les *cafétérias*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou plus récemment la *distribution directe*, les *espaces de loisirs* et l'*industrie des ciments* où dans un accord de 2014 les partenaires sociaux conviennent de "s'accorder pour reconnaître que la hiérarchisation des salaires est indispensable et, en conséquence, d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser".

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois dans un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC.

En effet, le premier niveau des grilles s'établit de plus en plus souvent au voisinage du SMIC en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2015, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le SMIC majoré de 1 % dans 47 % des branches (contre 44 % au 31 décembre 2014, 46 % au 31 décembre 2013 et 39 % au 31 décembre 2012). Pour 36 % des branches, le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC majoré de 0,5 % (contre 31 % fin 2014, 34 % fin 2013 et 30 % fin 2012).

Les branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au SMIC majoré de 2 % et dont la conformité de la grille se trouverait ainsi vraisemblablement protégée en cas de revalorisation du SMIC, sont de moins en moins nombreuses (27 % à 28 % de fin 2013 à fin 2015 contre 46 % au 30 novembre 2011).

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au montant du SMIC (en %)

	2011		2012	2013	2014	2015
	au 30/11	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du SMIC	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,0
Entre 95 et 99,5 %	8,6	43,4	24,6	5,7	9,1	10,3
Entre 99,5 % et 100 %	0,0	5,1	2,3	4,6	2,3	1,7
Entre 100 % et 100,5 %	25,7	12,0	29,7	34,3	31,4	36,2
Entre 100,5 % et 101 %	8,0	5,7	9,1	11,4	12,6	10,3
Entre 101 % et 102 %	10,9	6,3	11,4	16,0	16,0	13,2
Entre 102 % et 103 %	14,9	8,0	6,3	8,0	8,0	9,2
Entre 103 % et 104 %	9,1	3,4	1,1	3,4	4,6	3,4
Entre 104 % et 105 %	6,9	1,7	1,1	1,7	1,7	1,2
≥ 105 %	15,4	13,7	13,7	14,3	13,7	14,4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).
Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait).

Ces données témoignent de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

En effet, généralement, à peine un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. En effet, si 88 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2015 (comme fin 2014), elles ne sont plus que 48 % après la revalorisation du SMIC de janvier 2016 (49 % après celle du 1^{er} janvier 2015). On observe toutefois une légère amélioration par rapport aux années antérieures où, par exemple à la suite de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014, seulement 42 % des branches avaient conservé un bas de grille conforme au SMIC. Ceci peut s'expliquer par les revalorisations plus faibles du SMIC au 1^{er} janvier 2016 (+ 0,6 %) et au 1^{er} janvier 2015 (+ 0,8 %) qu'au 1^{er} janvier 2014 (+ 1,1 %). Ces résultats illustrent ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches qui consiste à aligner les premiers niveaux des grilles sur le montant du SMIC ou sur un montant à peine supérieur.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 30 novembre 2011	91 %	au 1 ^{er} décembre 2011	45 %
au 31 décembre 2011	51 %	au 1 ^{er} janvier 2012	42 %
au 30 juin 2012	90 %	au 1 ^{er} juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	au 1 ^{er} janvier 2013	45 %
au 31 décembre 2013	89 %	au 1 ^{er} janvier 2014	42 %
au 31 décembre 2014	88 %	au 1 ^{er} janvier 2015	49 %
au 31 décembre 2015	88 %	au 1 ^{er} janvier 2016	48 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

De plus, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC a toutefois contribué à réduire ce délai, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août.

De plus, l'institution, par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, de l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC a également contribué à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche, même si la loi impose une simple obligation d'engagement de négociations, ne présupant en rien de leur aboutissement.

Enfin, comme le font encore un certain nombre de branches, le fait d'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, conserve un effet lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

Tous ces facteurs ont contribué, au cours des années précédentes, à réduire le délai dans lequel les branches actualisaient leur grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation de ce dernier. Ainsi, depuis 2010 et

jusqu'en 2014, le nombre d'accords signés au cours des trois premiers mois de l'année était en accroissement constant (48 % des accords ont été signés avant fin mars en 2014, contre 46 % en 2013 et 35 % à 39 % de 2010 à 2012). En 2015 toutefois, on constate que seulement 37 % des accords ont été signés au cours des trois premiers mois de l'année, ce retard pouvant s'expliquer notamment par des négociations plus tendues du fait d'une inflation négative au premier trimestre.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans un plus grand nombre de branches que l'année précédente

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. La plupart ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage. Dans la plupart de ces branches, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire.

On constate que ces situations de blocage sont plus nombreuses en 2015 que les années précédentes. En effet, sur les 21 branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2015, neuf d'entre elles étaient également dans cette situation en fin d'année 2014 (alors que sur les 21 branches dont la grille démarrait en dessous du SMIC fin 2014, trois seulement étaient dans cette situation fin 2013) et affichent donc une grille démarrant en dessous du SMIC depuis deux ans, voire plus. Il s'agit :

- de l'*hospitalisation privée* où douze coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis avril 2012. Des accords sont toutefois régulièrement conclus dans la filière des établissements accueillant des personnes âgées et un seul coefficient de la grille est inférieur au SMIC. La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) et la Syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA) ont été reçus à la Direction générale du travail (DGT) pour aborder les difficultés de la négociation dans la branche et les négociations devraient reprendre pour l'année 2016 dès la connaissance du scénario tarifaire ;
- du *commerce succursaliste de l'habillement*, branche ayant déjà connu une longue période de blocage de 2000 à 2010 et où le dernier accord remonte à avril 2011. Les salaires minima ont toutefois été revalorisés par une recommandation patronale en 2013 mais la grille présente six coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015 ;

- des *prestataires de services du secteur tertiaire* dont les partenaires sociaux ont été reçus à la DGT à la suite de la réunion du Comité de suivi de juillet 2015 et où, le dernier accord salarial ayant été conclu en mars 2013, cinq coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- du *commerce de la papeterie*, dont les partenaires sociaux ont également été reçus à la DGT à la suite de la réunion du Comité de suivi de juillet 2015, où le dernier accord remonte à mars 2013 et dont la grille affiche trois coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- des *industries de fabrication mécanique du verre* où le dernier accord remonte à février 2012 et où les salaires minima n'ont été revalorisés depuis que par quatre recommandations patronales. Celles émises en 2014 et 2015 n'ont pas été prises en compte conformément à la méthodologie utilisée dans le cadre du Comité de suivi qui ne permet de prendre en compte que deux recommandations patronales successives. Sur la base de la deuxième recommandation patronale émise en 2013, les salaires minima des cinq premiers coefficients sont inférieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015. Des accords valides ont toutefois été signés en 2014 et 2015, mais ils ont fait l'objet d'oppositions majoritaires ;
- des *panneaux à base de bois* où le dernier accord a été conclu en mars 2013 et où la grille comporte désormais six coefficients inférieurs au SMIC. Les négociations pour 2015 ont échoué, les organisations de salariés refusant de lier les questions relatives au temps de travail à la négociation salariale, conformément au souhait des fédérations patronales ;
- du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* où le dernier accord remonte à juillet 2012. Les salaires minima ont toutefois été revalorisés par une recommandation patronale en 2013 mais cinq coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- du *commerce de gros de la confiserie*, branche qui avait connu une très longue période sans accord de 1999 à 2012 puis où deux accords successifs ont été signés en novembre 2012 et janvier 2013. Depuis, aucun accord n'a pu être conclu et les six premiers coefficients de la grille sont désormais inférieurs au SMIC ;
Pour ces deux dernières branches, il est apparu que les solutions pourraient consister en un éventuel rapprochement avec une autre branche à rechercher dans le cadre du groupe de restructuration des branches ;
- enfin, des *entreprises de prévention et de sécurité* où il n'y a pas réellement de blocage puisqu'un accord a été signé le 9 janvier 2015 alors qu'aucun accord n'avait été conclu depuis l'accord triennal d'octobre 2010.

Toutefois, l'accord de 2015 fixe le salaire minimum du premier coefficient à un montant inférieur au SMIC pour maintenir une revalorisation uniforme de l'ensemble de la grille, eu égard au mécanisme de maintien des écarts hiérarchiques existant dans la branche.

Il convient également de citer deux branches qui disposaient d'une grille intégralement conforme au SMIC en 2014 du fait de l'émission d'une recommandation patronale mais dont les premiers coefficients sont à nouveau inférieurs au SMIC en 2015. Il s'agit :

- de l'*industrie du caoutchouc*, où le dernier accord remonte à février 2012 et où cinq coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015. Depuis plusieurs années, la branche connaît une situation de blocage, la partie patronale estimant que le mécanisme actuel des minima de branches, qui résulte d'un accord de 1984, n'est plus adapté à la réalité économique des entreprises, et souhaitant s'orienter vers un nouveau système de rémunération, alors que les organisations de salariés sont très attachées au système actuel. Un accord valide a été signé en février 2015 mais a fait l'objet d'une opposition majoritaire. Les organisations patronales et les syndicats représentant les salariés ont été reçus à la DGT à plusieurs reprises mais la situation reste bloquée à ce jour ;
- et des *coopératives de consommation*, branche qui avait déjà connu des difficultés dans le passé, aucun accord n'ayant été conclu entre octobre 2008 et mai 2012 et dont les négociations salariales se sont déroulées quelque temps en commission mixte paritaire à la suite du Comité de suivi de décembre 2011. Le dernier accord remonte à mars 2013 et les trois premiers coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015. Une nouvelle convention collective a pourtant été signée en octobre 2014 mais elle ne comporte pas pour l'instant de nouvelle grille de salaires.

Par ailleurs, la situation reste fragile dans quelques branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier les années précédentes et ne sont parvenues en 2015 à actualiser leur grille salariale à hauteur du SMIC que par une recommandation patronale. On peut citer ainsi :

- la branche de la *distribution directe* où le dernier accord remonte à juin 2013 et où deux recommandations patronales successives ont été émises en juin 2014 et juin 2015 pour maintenir le bas de grille en conformité avec le SMIC ;
- et celle des *remontées mécaniques* où le dernier accord a été conclu en novembre 2012 et où les salaires ont depuis été revalorisés par deux recommandations patronales successives émises en novembre 2013 et novembre 2015. Il convient de préciser qu'un accord non valide avait

été signé dans la branche en novembre 2014 et que les revalorisations prévues par cet accord ont été prises en compte dans la recommandation patronale de 2015.

1.3.2.3. La question du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est de plus en plus souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre chargé du Travail a souhaité dès 2010 qu'un suivi des éventails permette d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Ce suivi de l'évolution des éventails, branche par branche, permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail de 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.

Les résultats font l'objet d'une analyse détaillée présentée aux partenaires sociaux chaque année lors du Comité de suivi de la négociation salariale du mois de juin.

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. L'éventail des salaires ainsi mesuré est ainsi minoré : il correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Les résultats au 31 décembre 2014 ont ainsi été présentés aux partenaires sociaux lors de la réunion du Comité de suivi du 8 juillet 2015. Ils confirmaient la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, observée depuis plusieurs années, pour l'ensemble des catégories de salariés.

- Au 31 décembre 2015, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité.

Ainsi, en ce qui concerne les catégories des ouvriers et des employés, les éventails mesurés dans chacun des secteurs d'activité sont parfaitement identiques par rapport à ceux de l'année précédente. Il en est de même pour l'éventail total tous secteurs confondus qui se situe à 1,20 pour les ouvriers et 1,07 pour les employés depuis 2012.

En ce qui concerne les professions intermédiaires et les cadres, on constate quelques évolutions mineures. Le resserrement de l'éventail des professions intermédiaires du secteur de la *métallurgie* peut être considéré comme relevant d'une question d'arrondi⁽⁶⁾ et ne se répercute d'ailleurs pas sur l'éventail total de la catégorie qui reste à 1,41 comme l'année précédente. En revanche, on constate un léger resserrement de l'éventail des cadres du *bâtiment et des travaux publics* qui passe de 2,30 en 2014

6) L'éventail salarial des professions intermédiaires, dans le secteur de la métallurgie, est passé de 1,776 (soit 1,78) en 2014 à 1,774 (soit 1,77) en 2015.

à 2,29 en 2015, ce qui accentue le resserrement observé les années précédentes (de 2,41 en 2008 à 2,30 en 2014).

Contrairement à l'année 2014 où le resserrement mesuré était essentiellement lié à un effet de structure, du fait de l'introduction de nouveaux effectifs modifiant les poids respectifs des secteurs du *bâtiment et des travaux publics*, le resserrement observé les années antérieures, résultait de la politique salariale menée dans le secteur des *travaux publics* où le niveau maximum des cadres bénéficiait régulièrement de revalorisations moins élevées que le premier niveau cadre. En 2015, en revanche, l'éventail des cadres des *travaux publics* reste stable puisqu'aucun accord n'ayant été conclu en 2015, il est toujours calculé sur la base de l'accord conclu pour l'année 2014. C'est donc l'éventail des cadres du *bâtiment* qui s'est resserré en passant de 2,65 en 2014 à 2,64 en 2015, le niveau maximum des cadres ayant été revalorisé de 0,3 % alors que le premier niveau cadre a bénéficié d'une revalorisation de 0,8 %.

Ce resserrement ne se répercute toutefois pas sur l'éventail total de la catégorie des cadres qui s'établit à 2,40 comme en 2014.

- En ce qui concerne l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille, on observe une stabilité quasi parfaite, mis à part le fait que le resserrement de l'éventail des salaires des cadres du *bâtiment et des travaux publics* se répercute sur l'éventail total de ce secteur qui passe de 2,87 en 2014 à 2,86 en 2015.

En revanche, l'éventail total moyen, tous secteurs confondus, reste stable et s'établit à 2,99 depuis 2012.

Le début de mobilisation observée depuis quelques années dans certaines branches (voir *supra*), a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, y compris pour les cadres, voire d'élargir l'éventail dans certaines branches. En revanche, un certain nombre de branches continuent de 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 répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux leur paraissant d'autant plus difficile dans un contexte économique fragile.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)

au 31 décembre de chaque année, sauf au 30 novembre 2011*

	Max. ouvriers / min. ouvriers	Max. employés / min. employés	Max. PI / Min. PI	Max. cadres / min. cadres	Max. cadres / min. O ou E
2010					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,40	2,44	3,03
2011*					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,34	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,39	2,43	3,03
2012					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,15	2,87
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,33	2,85
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2013					
Secteur général	1,13	1,07	1,31	2,15	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,38	2,33	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2014					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,30	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,41	2,40	2,99
2015					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,29	2,86
TOTAL	1,20	1,07	1,41	2,40	2,99

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

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 ; C : cadres.

* En 2011, la situation au 31 décembre apparaissait peu pertinente pour mesurer l'évolution des écarts hiérarchiques car, compte tenu de la méthodologie utilisée qui consiste à remplacer tout salaire minimum inférieur au SMIC par le montant du SMIC, les nombreuses branches qui n'étaient pas parvenues à actualiser leur grille avant la fin de l'année avaient vu leurs éventails se resserrer mécaniquement à la suite de la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre. La situation au 31 décembre apparaissant ainsi anormalement dégradée, ce sont les données mesurées au 30 novembre qui avaient été présentées.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale 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 est porté.

Il permet d'élaborer un plan d'action, de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du Travail.

Le suivi régulier mené par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic 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 sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

Le suivi de la négociation salariale de branche conduit également à élargir l'analyse à des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

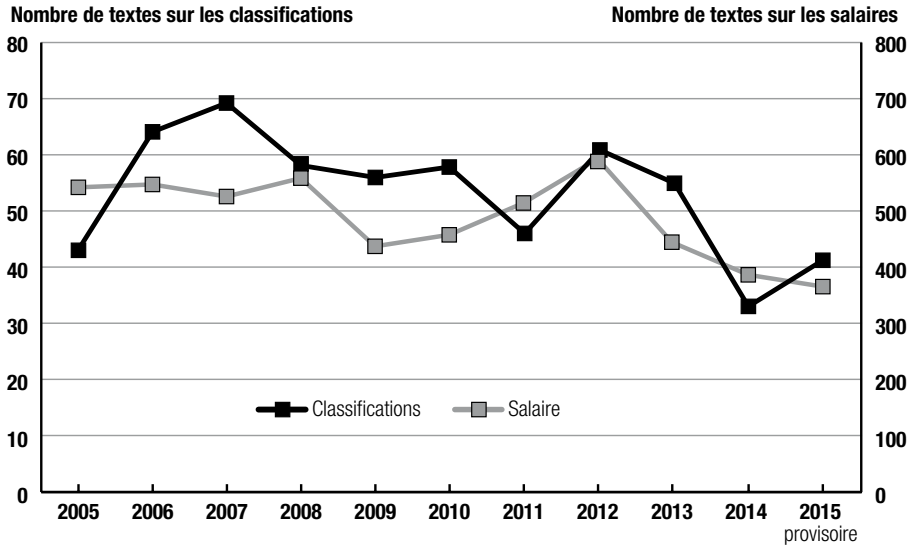
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

Avec 40 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2015 (données provisoires), l'activité conventionnelle de branche sur cette question est en augmentation, avec une dizaine de textes supplémentaires par rapport à l'année précédente. À ce nombre d'accords s'ajoutent, en outre, cinq conventions collectives signées dans l'année (*cf. Partie 3 - Chapitre : La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*) qui comportent nécessairement une grille de classification. Une telle grille définit, pour toutes les entreprises de la branche, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés.

Les accords signés en 2015 se caractérisent par une prédominance des ajustements de portée limitée et par des aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans les branches. Pour autant, sur les 40 accords et avenants recensés cette année, plus d'un tiers prévoit des modifications substantielles ou engage une refonte complète de la grille de classification.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des discussions des négociateurs de branche, il l'est aussi en arrière-plan, lorsque d'autres sujets de négociation sont abordés, notamment avec celui qui a trait aux questions salariales. Compte tenu du faible nombre d'accords salariaux conclus en 2015 (cf. *Partie 3 - Chapitre 2 - I. La négociation sur les salaires*), la progression de l'activité conventionnelle de branche sur le thème des classifications semblerait indiquer un regain de vitalité de la négociation sur cette thématique. Il convient, en outre, d'analyser cette activité à l'aune de la grande complexité des négociations sur les classifications, du fait de la technicité des sujets évoqués, mais aussi en raison de ses enjeux, tant pour les représentants des salariés que de ceux des employeurs. En effet, les négociations conduisent à aborder des enjeux multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail et, par suite, des métiers qui s'imposent, l'élaboration d'un système de classement des emplois à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Lors d'une remise à plat de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie des emplois n'entraîne pas de perte de revenu pour les salariés. Il est dès lors rare qu'une refonte de la grille n'entraîne pas un accroissement de la masse salariale. Ces négociations nécessitent donc très souvent un engagement des partenaires sociaux inscrit dans la durée, de l'ordre de

plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme. Lorsque la discussion a pour objet non de définir une nouvelle grille mais de la réviser, en tout état de cause, les travaux demandent du temps. L'article L.2241-7 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Accords conclus en 2015 portant refonte de la grille de classification

Titre de base	IDCC	Précédente type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Entreprises d'architecture	2332	06/01/2004	Critères classants	17/09/2015	Critères classants
Industries céramiques	1558	04/01/1995	Critères classants	29/09/2015	Critères classants
BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP		22/03/1982	-	30/06/2015	Critères classants
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	1043	27/04/2009	Parodi amélioré	12/02/2015	Critères classants
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	1487	17/12/1987	Critères classants	15/04/2015	Critères classants
Presse magazine éditeurs-cadres	3201	25/04/1988 26/06/1988	Parodi*	06/05/2015	Critères classants
Presse magazine éditeurs-employés	3202	28/03/1997	Parodi*	02/05/2015	Critères classants
Sociétés d'expertises et d'évaluation	915	07/12/1976	Parodi amélioré	18/12/2015	Critères classants

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT.

* Les nouvelles conventions des éditeurs de la presse magazine employés et cadres résultent de la fusion de plusieurs conventions collectives, chacune appliquant anciennement des grilles de classifications de type Parodi ou Parodi amélioré.

II.2. LES REFONTES DE GRILLES PRIVILÉGIENT LES CRITÈRES CLASSANTS

Lors de révisions en profondeur, on observe depuis quelques années que les négociateurs ont souvent recours à un système de critères pour classer les emplois (critères classants), plutôt qu'à des systèmes fondés sur la constitution de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

C'est le cas également en 2015, puisque les huit accords⁽⁷⁾ de refonte des grilles de classification s'appuient explicitement sur la définition de critères. Les signataires privilégient ces systèmes de classement des emplois, alors même que dans la quasi-totalité des cas, les grilles révisées recouraient

⁷⁾ Trois nouvelles conventions collectives ont également été analysées dans cette partie (Banque Populaire, salariés des établissements privés et cadres des travaux publics).

déjà à un système fondé sur des critères classants. Au fur et à mesure des accords ou avenants de révision des grilles de classification, le recours aux critères classants se trouve donc conforté et il n'est pas d'exemple de texte prévoyant de déterminer des listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi) qui soit conclu en remplacement d'un mode de classement des emplois fondé sur un ensemble de critères. De fait, pour favoriser le recours à ces mécanismes, les partenaires sociaux mettent principalement en avant qu'ils permettent une plus grande adaptabilité à l'évolution de l'emploi d'une part. Ils seraient, d'autre part, susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière. Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre des accords de révision des grilles de classification, les signataires s'attachent le plus souvent à prévoir différents types de garanties, qu'il s'agisse de protection des salariés ou d'outils de communication à destination des entreprises.

II.2.1. Un enjeu commun : l'adaptation à l'évolution des emplois

L'analyse des textes montre combien la question de l'emploi est un préalable à la réflexion de la mise en place d'un nouveau mode de hiérarchisation des emplois, qui passe nécessairement par une identification des emplois actuels, voire en développement.

Dans la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, la classification des emplois élaborée en 1987 est apparue obsolète aux partenaires sociaux. L'évolution de la structure des entreprises et l'évolution des métiers de la branche ont donc rendu nécessaire une révision de la grille. Cette nouvelle grille s'articule toujours autour de cinq critères, dont chacun dispose d'un poids identique dans la pesée des emplois (valeur en point de chaque emploi). L'évaluation des emplois (et non des personnes) repose donc sur :

1. la complexité de l'emploi ;
2. l'autonomie ;
3. les connaissances requises ;
4. la responsabilité ;
5. la communication et les relations clients.

Ces critères servent à classer tous les emplois de la branche et sont déclinés pour dix niveaux (quatre niveaux ouvriers-employés, deux niveaux agents de maîtrise et quatre niveaux cadres) et dans trois filières (vente, atelier et support). La révision a conduit les partenaires sociaux à réduire le nombre de niveaux de la grille et à adapter la filière "support" qui inclut désormais des emplois en développement.

Une table de concordance entre ce nouveau mode de classement des emplois et l'ancien ne peut être établie, aussi, et afin de faciliter la mise en œuvre de l'accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé et évalué à titre d'exemple des emplois-repères en annexe III de leur texte. Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois qui s'effectue dans les entreprises de la branche.

Dans l'*industrie céramique*, la question de l'emploi apparaît également comme un préalable à l'établissement du classement des postes. À l'accord, est annexé un guide pratique à destination des entreprises de la branche devant établir leur classification sur la base d'une cartographie des emplois. Cette cartographie permet ensuite de positionner les emplois par filière professionnelle et niveau de qualification. Le dispositif prévoit dix niveaux de qualification (quatre niveaux ouvriers-employés, deux niveaux agents de maîtrise et quatre niveaux cadres). Les critères classants s'appuient sur une analyse en sept critères communs :

1. connaissances théoriques ;
2. savoir-faire pratiques ;
3. technicité / complexité ;
4. qualité / hygiène / sécurité / environnement ;
5. autonomie / initiative ;
6. système de contrôle ;
7. transmission des savoirs et technicité des relations.

Ces sept critères communs sont complétés de deux critères spécifiques qui prennent en compte les particularités de l'animation et de l'encadrement dans l'emploi.

Les modifications de l'environnement économique, technologique et social ont entraîné des changements importants en termes de qualification des emplois et des compétences des salariés pour les entreprises de la branche des *sociétés d'expertise et d'évaluations*. C'est pourquoi la nouvelle grille de classification a été élaborée à l'issue d'un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois-repères positionnés sur dix niveaux (cadres et non-cadres). À l'ancienne grille de type Parodi amélioré se substitue un système de critères classants, dont l'intérêt est notamment de supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations, sans pour autant remettre en cause les titres, les qualifications ou les appella-

tions utilisés par les entreprises. Cinq critères communs doivent permettre aux entreprises de classer tous les emplois :

1. la complexité ;
2. l'autonomie ;
3. la responsabilité ;
4. les relations ;
5. les connaissances requises / expérience dans la fonction.

Ces critères s'accompagnent de quatre familles d'emplois-repères (experts, support aux experts, commercial, fonctions transverses).

Les partenaires sociaux de la nouvelle convention collective des *cadres des travaux publics* entendent décrire la situation actuelle des emplois de la profession (en termes de technicité et de diversité des compétences), mais aussi tenir compte de leurs développements probables. C'est cette logique qui a présidé à l'instauration de critères, repris de la grille de classification de la convention des ouvriers et désormais communs aux ouvriers, ETAM et cadres. Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois, en évitant de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète. La volonté des signataires de la convention collective est donc d'inscrire le système de classement des emplois dans la durée. Quatre critères classants d'importance égale ont pour cela été déterminés :

1. le contenu de l'activité - la responsabilité dans l'organisation du travail ;
2. l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
3. la technicité, l'expertise ;
4. les compétences acquises par expérience ou formation.

Ces critères, déclinés dans les quatre niveaux de cadres, regroupant huit positions, permettent de décrire l'ensemble des emplois dans les entreprises de la branche sans qu'il soit utile de déterminer des emplois-repères.

Les signataires de l'accord des *associations de gestion CFA-BTP* s'accordent sur la nécessité de mettre en place une classification tenant compte de l'évolution qu'ont connue les métiers des associations ces dernières années. Cette classification a vocation à traiter de l'ensemble des métiers des associations en tenant compte de ce qu'ils recouvrent à la date de signature mais également à permettre la prise en compte de leur évolution dans le temps ou de l'apparition de métiers nouveaux. Pour cela, cinq critères classants d'importance équivalente, communs à l'ensemble des métiers des associations, doivent permettre une analyse objective et homogène des métiers :

1. connaissances théoriques et pratiques ;
2. contribution ;
3. autonomie / initiative ;
4. dimension relationnelle ;
5. management / coordination.

Dix niveaux rassemblent des classes de métiers dont l'analyse est équivalente ou proche au regard des cinq critères classants et pouvant relever de familles de métiers différentes.

Dans les conventions collectives des *éditeurs de presse magazine* (employés et cadres) la refonte des grilles de classification repose sur une hiérarchisation des emplois par niveaux (cinq niveaux employés et quatre niveaux cadres). À chaque niveau correspond un degré d'atteinte de chacun des trois critères envisagés, à savoir :

1. niveau de formation et d'expérience ;
2. nature de l'activité ;
3. technicité, initiative et autonomie.

Une correspondance est établie entre chaque niveau et les anciens coefficients. Par ailleurs, les niveaux d'emplois sont déclinés par fonctions repères (administration générale, environnement du travail, commerciale, ressources humaines, comptabilité / finance, système d'information). Chacune de ces fonctions est à son tour détaillée à l'aide d'une description de métiers-types.

La nouvelle convention collective des *salariés des établissements privés*, qui remplace celle des *personnels des établissements d'enseignement privé*, présente une grille de classification refondue. En effet, l'ancienne grille était construite sur la base d'une grille indiciaire à l'ancienneté comportant douze échelons et cinq catégories, dont chacune comportait deux niveaux. La fonction exercée déterminait la catégorie professionnelle. Après refonte, la nouvelle classification, qui vise les ETAM et les cadres, se structure globalement sur la base de deux séries de critères :

1. les critères liés au poste de travail visant :
 - le référentiel de fonctions qui constitue un outil de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - la détermination de la strate de rattachement selon les fonctions exercées (quatre strates sont définies) ;
 - l'application de critères classants (chaque strate est composée de cinq critères – technicité, responsabilité, autonomie, communication, management – chacun étant composés de trois degrés) ;

- la plurifonctionnalité du poste seulement quand il est composé d'une ou deux fonctions relevant de strate supérieure ;
2. les critères liés à la personne prenant en compte :
- l'ancienneté ;
 - la formation professionnelle ;
 - l'implication professionnelle.

La valorisation de chacun de ces éléments (liés au poste de travail et à la personne) se traduit par un nombre de points qui donne l'architecture de la rémunération. Des tableaux et annexes viennent compléter et illustrer la méthode de classement et permettre de déterminer le coefficient global qui, multiplié à la valeur de point, donnera la rémunération annuelle.

La nouvelle convention collective de la *banque populaire* ne fait pas référence à un système de critères classants, mais présente une liste non exhaustive des métiers-repères et des exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères. Ces derniers sont répartis en onze niveaux (sept niveaux techniciens et quatre niveaux cadres) positionnés dans la classification.

II.2.2. La valorisation des parcours professionnels

Si les enjeux d'adaptation et d'ajustement de la grille de classification à la situation des emplois dans la branche constituent bien souvent la motivation première des partenaires sociaux pour la réviser en profondeur, la volonté de valoriser les parcours professionnels et d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière et d'assurer ainsi une promotion intra-branche, transparait fréquemment dans les accords de refonte des classifications. Cette volonté peut notamment passer, à l'occasion de sa refonte, par l'intégration des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la grille de classification des emplois ou par la fixation de durée maximale pour certains échelons. C'est ce qu'ont souhaité les signataires de l'accord conclu dans la branche de *l'industrie céramique* qui prévoit les modalités de prise en compte et le positionnement des CQP dans la grille de classification. Ils fixent également une durée maximale de six mois à l'échelon 1 niveau A et d'un an au niveau B, après une validation de la tenue de l'emploi. Un délai maximum de deux ans est prévu pour l'échelon 1 des autres niveaux (C à F).

Dans les *entreprises d'architecture*, sont définies trois ou quatre catégories d'emplois par filière et chacune comporte un ou deux niveaux. À chacun de ces niveaux correspondent trois coefficients, afin de permettre une évolution professionnelle. De la même façon, pour permettre un développement des parcours professionnels, la nouvelle convention collective des

cadres des travaux publics prévoit que les positions de classement sont associées deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction et un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés. Dans la perspective d'une évolution de carrière au sein de la branche, la compétence acquise par l'expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi et un entretien individuel au moins biennal est mis en place. Dans les *associations de gestion CFA-BTP*, l'avancement se fait par niveau et s'effectue à l'ancienneté. Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix sur la base de critères objectifs liés à la valeur professionnelle du salarié.

Mais favoriser les déroulements de carrière passe aussi par l'incitation au développement de la formation ou de l'expérience professionnelle. Cela peut passer par la mise en place de critères spécifiques : ainsi l'accord conclu dans la branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* prévoit un critère "connaissances requises" et détaille, pour chaque niveau, le diplôme requis ou le savoir-faire équivalent ; les *entreprises d'architecture* prévoient également un critère "formation et/ou expérience" et entendent inciter au recours à la formation professionnelle afin notamment de favoriser et de reconnaître la prise en compte de la polyvalence. Parmi les critères classants définis par la nouvelle convention collective des *salariés des établissements privés*, les critères liés à la personne prennent en compte, outre l'ancienneté, la formation et l'implication professionnelle. Ainsi, la formation professionnelle est valorisée par un nombre de points qui varie selon la nature de la formation suivie (15 points en cas d'adaptation au poste ou 25 points en cas de formation en vue du développement de compétences).

La nouvelle convention collective de la *Banque Populaire* met également en avant la formation professionnelle, qui doit notamment permettre l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions ; la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ; l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ainsi que l'évolution des qualifications professionnelles. L'évaluation professionnelle des salariés de la branche, au moins une fois tous les deux ans, permet d'identifier les besoins de formation des salariés et les entreprises doivent porter une attention particulière au cas des personnes qui n'auraient pas suivi d'action de formation depuis plus de cinq ans.

II.2.3. Les modalités de mise en œuvre

Après avoir été révisée en profondeur, une grille de classification de branche doit pouvoir être mise en œuvre dans les entreprises concernées. Les accords prévoient donc généralement des outils destinés à faciliter l'adaptation des entreprises à ce nouvel environnement. Ces outils s'avèrent d'autant plus nécessaires que la complexité des mécanismes mis en œuvre est importante. On constate d'ailleurs, qu'hormis le cas des branches des *éditeurs de presse magazine* (employés et cadres), il n'est le plus souvent pas établi de concordance entre anciennes et nouvelles grilles de classification, de sorte que les entreprises doivent repositionner l'ensemble des postes, sans qu'il leur soit nécessaire de s'appuyer sur le classement antérieurement effectué. Dans la plupart des cas, les accords présentent en annexe un guide explicatif qui permet aux entreprises de mieux s'approprier le système de classement des emplois. Les efforts pédagogiques sont particulièrement manifestes lorsque les partenaires sociaux ont mis en place un mécanisme de pesée des emplois, qui consiste à attribuer un nombre de points à chaque emploi selon le degré d'atteinte des critères. Ces mécanismes de pesée des postes sont notamment utilisés dans les branches du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, de l'*industrie céramique* et des *sociétés d'expertise et d'évaluations*.

L'objectif des négociateurs de branche est donc bien d'apporter aux entreprises qui relèvent de leur champ d'application un mode d'emploi commun du classement des emplois, particulièrement lorsque la mise en œuvre de cette hiérarchisation des emplois est laissée à l'initiative des entreprises de la branche (*sociétés d'expertise et d'évaluations*).

L'application d'une nouvelle grille de classification justifie également de prévoir des garanties, afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés. Cela passe très souvent par la mise en place de procédures formalisées de recours pour le salarié (*commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* ; *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ; *industrie céramique* ; *cadres des travaux publics* ; *associations de gestion CFA-BTP* ; *sociétés d'expertise et d'évaluations*) ou le maintien des avantages acquis (*éditeurs de presse magazine* - employés et cadres).

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai de quatre à vingt-quatre mois est prévu pour l'entrée en vigueur des accords et conventions dans les entreprises des branches concernées. Ce délai doit permettre à ces entreprises de rendre opérationnelle la nouvelle classification de branche et, en règle générale, d'éviter tout déclassement pour

les salariés. C'est aussi une des raisons pour lesquelles les négociations visant à réviser en profondeur les classifications prennent rarement moins de deux années avant d'aboutir : au-delà de la complexité intrinsèque du sujet, valoriser les parcours professionnels et des qualifications, et favoriser un développement des déroulements de carrières entraînent nécessairement une croissance de la masse salariale des entreprises.

II.3. LES MODIFICATIONS SUBSTANTIELLES VISENT À ADAPTER LA GRILLE AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS DANS LA BRANCHE

Six textes ont apporté en 2015 des modifications marquées par la préoccupation d'adapter la grille de classification à l'évolution des emplois et des compétences.

II.3.1. Évolution des filières ou des métiers

Les modifications apportées par les signataires des accords visent dans plusieurs cas à rationaliser les filières ou les regroupements des métiers dans la branche. Ainsi, dans la branche des *exploitations frigorifiques*, la classification du 13 novembre 1992 a fait l'objet d'une révision complète sur la base des avenants du 2 octobre 2010 et du 21 avril 2015. Le premier visait exclusivement les activités d'exploitation et de maintenance composant trois groupes d'emplois. Le second complète donc l'avenant n° 1 en présentant huit autres groupes, ou filières (ressources humaines, gestion comptabilité, secrétariat administration, qualité hygiène sécurité environnement, service commercial, service informatique, méthode et process, direction). Ces différentes filières sont présentées sous la forme de fiches de postes. Les principaux postes de travail font l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires. À ces postes correspondent des coefficients, déterminés selon des critères d'autonomie du salarié, de la nature des tâches réalisées, du niveau de formation, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté dans le poste. Ces coefficients sont établis sans correspondance avec l'ancienne grille de classification, et doivent s'appliquer dans les entreprises de la branche à compter du 1^{er} janvier 2016, soit environ huit mois après la conclusion de l'avenant.

Compte tenu de l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de l'activité des *établissements pour personnes inadaptées et handicapées*,

les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer cinq nouveaux métiers à la convention collective du 15 mars 1966 :

1. technicien de l'intervention sociale et familiale ;
2. auxiliaire de vie sociale ;
3. enseignant en langue des signes ;
4. interface de communication ;
5. codeur en langage parlé complété (LPC).

Le salarié titulaire du diplôme requis relève d'une classification propre à son métier et son évolution au sein de la grille s'effectue sur la base de l'ancienneté.

C'est aussi pour assurer une meilleure adaptation aux nouvelles réalités des métiers que les partenaires sociaux des *sociétés financières* ont souhaité aménager le système de classification mis en place il y a près de 50 ans. Pour l'essentiel, les niveaux de qualification en vigueur sont conservés, mais les anciens libellés des personnels non-cadres sont abandonnés au profit des qualifications de techniciens, techniciens confirmés et techniciens supérieurs. Parallèlement, les coefficients de la grille sont partiellement revalorisés, introduisant ainsi une modification des hiérarchies. Sont notamment rehaussés les coefficients de bas de grille (techniciens) et le coefficient d'entrée des cadres débutants. À l'embauche, la qualification du salarié est appréciée en fonction de trois critères :

1. connaissances et compétences du salarié ;
2. responsabilité (autonomie, autorité naturelle et périmètre d'influence) ;
3. degré de complexité des tâches à accomplir.

Une nouvelle grille salariale, calée sur la nouvelle grille des coefficients, est applicable au 1^{er} janvier 2016.

La grille de la convention collective des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* est modifiée pour les emplois techniques du spectacle vivant qui correspondaient à la filière spectacle vivant et événement. La présentation par secteurs des grilles de fonctions (régie générale, plateau, son, lumière, structure-échafaudage, vidéo-image, pyrotechnie, électricité, décors, costumes) est maintenue. Dans leur contenu, les grilles de fonctions sont mises à jour (suppression / ajout de certains emplois, modifications d'intitulés d'emplois) et chaque fonction technique est dorénavant définie. À cette occasion, certaines fonctions sont réévaluées (par exemple le technicien instrument de musique est désormais classé au niveau 3, alors qu'il relevait auparavant du niveau 2).

II.3.2. Modification de la hiérarchie des emplois

Revoir la grille de classification des emplois dans la branche peut être aussi l'occasion pour les négociateurs d'ajuster la hiérarchisation du classement des emplois, selon des logiques propres à chaque profession.

L'avenant à l'accord de classification du 5 mai 1992 dans la convention collective des *commerces de gros* introduit de plus amples détails dans la définition des trois échelons correspondant aux premiers postes de cadres. Si ce premier niveau pour les cadres reste le niveau d'accueil des cadres débutants, il est désormais ouvert aux ETAM promus à partir du deuxième échelon, permettant ainsi les perspectives de déroulement de carrière de ces catégories.

Dans la branche de *l'habitat protection* les partenaires sociaux ont revalorisé les coefficients du bas de grille. On peut noter que cette modification s'accompagne de la création d'un échelon unique et de la suppression des échelons préexistants. C'est le cas pour certaines filières (administrative, comptabilité, technique - dessinateurs). La filière de direction est sensiblement révisée, notamment s'agissant des directeurs adjoints et directeurs).

II.4. LES AMÉNAGEMENTS CONSÉCUTIFS À LA MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

En 2015, neuf textes concernant six branches prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le thème de la formation professionnelle est fondamental pour les branches car il permet aux partenaires sociaux de mettre à disposition des entreprises des outils destinés à l'accompagnement et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. À ces problématiques de formation et d'emploi, les partenaires sociaux souhaitent également associer celle des classifications, qui permet de valoriser des compétences et des qualifications du salarié, tant en termes de salaire que de perspective de déroulement de carrière.

II.4.1. La mise en cohérence des grilles avec la création de titres de la formation professionnelle

Depuis l'accord du 17 décembre 2007 conclu dans la branche de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie*, des seuils d'accueil sont prévus dans la grille de classifications pour les titulaires de diplômes (certificat d'aptitude professionnelle, brevet de métiers d'arts, diplôme des métiers d'art). Le dispositif a été complété en 2013 par l'introduction de seuils d'accueil de CQP ; quatre CQP étaient alors visés. L'avenant du 2 décembre 2015 introduit un cinquième CQP (concepteur 3D en bijouterie-joaillerie) qui vient s'ajouter à ceux déjà reconnus dans la classification. Son titulaire se voit alors positionné au niveau 3, échelon 2 de la grille de classification et accède à l'échelon supérieur à l'issue d'une pratique professionnelle de douze mois après la certification.

Dans la branche des *prestataires de services secteur tertiaire*, les partenaires sociaux créent un CQP de télésecrétaire qualifiée. Le niveau de classification minimum de ce CQP est fixé au coefficient 150 puis au coefficient 160 après une expérience de douze mois.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des *organismes de formation*, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de CQP. Ils ont décidé de mettre en place un CQP "Assistant-e de formation", positionné dans la grille de classification au niveau D. L'accord précise que dans le cas où le titulaire n'occupe pas un emploi d'assistant-e, il bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature à un poste d'assistant-e de formation.

Le CQP vendeur conseil en magasin droguerie / équipement du foyer / bazar est un titre attestant la qualification obtenue dans la branche des *commerces de détail non alimentaires* pour les métiers relevant de l'équipement du foyer, bazar et droguerie. L'acquisition de ce certificat permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau 3 de la classification.

La liste des CQP prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective du *sport* est complétée en 2015 par la reconnaissance de quatre nouveaux CQP, permettant aux titulaires d'être positionnés dans le groupe 3 de la grille de classification des emplois de la branche. Il s'agit des CQP :

- "moniteur en sport adapté" ;
- "animateur des activités gymniques" avec trois options, soit :
 - activités gymniques d'expression,
 - activités gymniques acrobatiques,

- activités d'éveil gymnique pour la petite enfance ;
- “cartographie de carte de course d'orientation” ;
- “accompagnateur en téléski nautique”.

Dans cette approche globale, la création d'un CQP répond tout d'abord à la demande des entreprises de la branche de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour occuper des emplois dont le contenu a évolué. Mais la valorisation de la certification professionnelle, *via* un repositionnement salarial, constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle et la reconnaissance qui l'accompagne en termes de positionnement salarial traduisent ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification et améliorent son employabilité dans les entreprises de la branche. Potentiellement, la création de nouveaux certificats est, d'une certaine façon, un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

II.4.2. Reconnaissance de CQP existants dans la grille de classification

Le lien entre formation professionnelle et classification n'est pas systématiquement établi à l'occasion de la création d'un CQP dans la branche. Les négociateurs entendent néanmoins arrimer les différents dispositifs de formation à la grille de classification afin de leur donner une plus grande visibilité et de garantir aux salariés concernés une perspective d'évolution dans l'entreprise sur la durée de leur contrat. Dans cette logique de valorisation et de reconnaissance des salariés ayant obtenu un titre de formation, les négociateurs souhaitent parfois revenir et compléter des dispositifs antérieurs dans le but de préciser la manière dont les CQP sont pris en compte dans la grille de classification professionnelle de branche.

Dans la continuité de la politique de la branche des *industries et commerces de la récupération* menée en faveur de la certification, les parties signataires ont souhaité positionner les deux CQP (opérateur de tri manuel, positionné au niveau II A et opérateur de tri mécanisé positionné au niveau II B3) créés par accord de branche du 25 novembre 2014.

II.5. MISE À JOUR DES GRILLES DE CLASSIFICATION PAR ACCORDS D'AMÉNAGEMENTS

Sont ici qualifiés d'aménagements, les textes qui apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. En

2015, 17 textes relèvent de cette catégorie. Ils recouvrent une variété de situations qui peuvent être regroupées selon des objectifs qui consistent à :

- proroger de quatre mois pour la mise en œuvre des nouvelles classifications dans les entreprises, donc au plus tard jusqu'au 1^{er} mai 2016. : *industrie textile* ;
- raccourcir le délai de passage à l'ancienneté d'un échelon à l'autre : les partenaires sociaux de la *restauration rapide* présentent cette mesure comme favorisant la reconnaissance de l'expérience (accès à l'échelon 2 du niveau I après dix mois de travail effectif dans l'entreprise au lieu de douze) ;
- présenter la classification nationale directement applicable sur un champ géographique infranational : *métallurgie Meurthe et Moselle* ;
- élargir la définition du salarié cadre à partir du moment où il touche un salaire annuel de base égal ou supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale et après accord de l'employeur : *cabinets d'expertises automobile* ;
- enrichir la prise en compte de l'ancienneté par la création de nouvelles catégories : *navigation intérieure* (personnel navigants et sédentaires) ;
- compléter et réactualiser le tableau des emplois-repères sans apporter de modification au reste de la grille, le système de classification en vigueur répondant globalement aux besoins de fonctionnement des entreprises : œufs conditionnement commerce transformation ;
- consolider les accords de classification antérieurs dans le cadre d'une révision de la convention collective : *notariat*.

Ces modifications sont caractéristiques du thème des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments les premières années de leur application. Ces actualisations permettent tout à la fois de simplifier et d'enrichir les grilles :

- allonger la durée maximale de deux à cinq ans du classement dans le groupe des cadres débutants pour faciliter l'application dans les entreprises de la classification issue des textes antérieurs : *couture parisienne* ;
- finaliser le processus de réduction du nombre de coefficients : *industries de produits alimentaires élaborés* ;
- clarifier des stipulations antérieures visant à faciliter l'avancement des salariés dans la grille : *greffes des tribunaux de commerce* ;
- modifier le niveau de reconnaissance d'un diplôme, à la suite d'une modification réglementaire dans ce domaine : *établissements pour personnes inadaptées et handicapées*.

Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à leur adaptation. En dépit de la technicité des questions traitées et de leur caractère potentiellement conflictuel, notamment quand elles touchent à sa dimension salariale, on constate que les partenaires sociaux peuvent s'entendre sur des mesures de majoration des salaires *via* une modification des indices. Ainsi, l'accord conclu dans les *organismes de tourisme* prévoit le maintien de l'ancienne valeur de point de salaire mais revalorise l'ensemble de la grille salariale par le jeu d'une augmentation de quatre points de tous les indices planchers de chaque échelon de la grille de classification. C'est le cas également dans les *ateliers et chantiers d'insertion* où les partenaires sociaux s'entendent pour affirmer leur volonté de favoriser les bas salaires. Dans ce cadre ils décident de majorer de cinq points les coefficients minima conventionnels pour chaque emploi-repère; ce qui, de fait, revient à revaloriser l'ensemble de la grille.

Dans la branche de la *coiffure*, le BTS métiers de la coiffure permet de répondre aux besoins des entreprises en termes d'expertise et de conseils scientifiques et technologiques, comme en termes de gestion, de management et de mise en œuvre de la stratégie commerciale. C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont accordés sur la reconnaissance de ce BTS métiers de la coiffure dans la classification des employés techniques, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure. Ce diplôme vise la filière technique de la coiffure ; il est intégré au niveau II échelon 3, puis à chacun des trois échelons du niveau III, selon le métier visé.

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être l'occasion pour les partenaires sociaux d'évoquer à la marge la question des classifications⁽⁸⁾ et d'appréhender cette thématique comme l'un des neuf domaines d'action, permettant de veiller à renforcer l'accès des femmes aux postes sur lesquels elles sont sous-représentées. Ils peuvent aussi rappeler que, à l'occasion des revalorisations des salaires effectifs dans les entreprises de la branche, l'analyse doit notamment être effectuée par classification et par sexe, en moyenne et en répartition, afin de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux des *télécommunications* conviennent de la nécessité d'examiner les critères classants retenus dans la branche pour s'assurer de l'absence d'élément discriminant entre les femmes et les hommes et, à défaut, de procéder aux adaptations nécessaires. Ils conviennent également de réétudier, notamment, la

8) Conformément à la réglementation relative à la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT) à l'article L.2323-8 du code du travail pour lequel un diagnostic et une analyse de la situation en termes de qualification et classification sont contenus dans la base de données économiques et sociales.

liste des exemples d'emplois figurant en annexe en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche, telle qu'issue des travaux de l'observatoire des métiers, et fournir ainsi aux entreprises des repères indicatifs par filière en cohérence avec l'évolution et la diversité des emplois dans la branche.

En 2015, le lien entre les thématiques de classification et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement explicitement établi dans les accords, malgré le fait que la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit désormais, qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes en vue de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés (article L.2241-7 du code du travail). À défaut d'avoir pris en compte cet objectif lors de la négociation relative aux classifications, cette exigence est systématiquement rappelée par la direction générale du travail dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension et les accords étendus sous cette réserve.

Liste des textes abordant le thème des classifications ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Accord relatif à la classification</i>	27/02/2003	17/09/2015	2015/45
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 20 NAO 2016</i>	31/03/2011	19/11/2015	2016/04
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 46 modification de l'article 12-3 cadres</i>	20/11/1996	22/01/2015	2015/13
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 17/12/2007 classifications</i>	05/06/1970	02/12/2015	2016/8
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Nouvelles classifications et salaires</i>	06/07/1989	29/09/2015	2015/46
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 3 à l'avenant n° 23 classification</i>	10/07/2006	01/10/2015	2015/48
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Création CQPI VCM</i>	14/06/1988	11/12/2015	2016/7
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 2 à l'accord 05/05/1992 classifications cadres</i>	23/06/1970	02/07/2015	2015/45
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 8 classification emplois techniques (titre VII)</i>	21/02/2008	09/09/2015	2016/2
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 62</i>	07/12/1976	18/12/2015	2016/9
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>Avenant n° 2 classification des postes</i>	10/07/1956	21/04/2015	2015/24
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>CQP "assistant de formation"</i>	10/06/1988	15/06/2015	2016/2
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 86 classification des emplois</i>	11/12/1979	12/02/2015	2015/17
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Classification des emplois</i>	21/10/1983	19/05/2015	2015/49
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 30 annexe II classification</i>	17/12/1987	15/04/2015	2015/25
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Rémunérations minimales 2014</i>	28/10/1936	12/01/2015	2015/39
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises pers. sédentaire (2174) <i>Rémunérations minimales 2014</i>	05/09/2000	12/01/2015	2015/39
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention</i>	08/06/2001	19/02/2015	2015/14
CCNE	3184	(Eufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 02/04/2002 classifications</i>	10/05/1999	18/08/2015	2016/10
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Création du CQP de télésecrétaire qualifié(e)</i>	13/08/1999	16/12/2015	2016/8
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 101 salaires minima 2015</i>	21/01/2015	28/01/2015	2015/16

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

- 1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).
 2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
 3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Classification CQP "opérateur tri manuel - mécanisé"</i>	06/12/1971	09/07/2015	2015/36
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 49 salaires minima classifications et congés</i>	18/03/1988	03/04/2015	2015/20
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 101 CQP "moniteur en sport adapté"</i> <i>Avenant n° 104 CQP "animateur des activités gymniques"</i> <i>Avenant n° 105 CQP "cartographe course d'orientation"</i> <i>Avenant n° 107 CQP "accompagnateur en téléski nautique"</i>	07/07/2005	14/04/2015 06/11/2015 06/11/2015 04/12/2015	2015/32 2016/1 2016/1 2016/10
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2015</i>	26/04/2000	19/03/2015	2015/21
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Avenant à l'accord du 19/12/2013 classifications</i> <i>Mise en conformité des dispositions de la convention</i>	01/02/1951	15/10/2015 02/12/2015	2015/48 2016/9
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Accord relatif à la valeur du point pour 2016</i>	05/02/1996	08/10/2015	2015/52
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 331 intégration de métiers</i> <i>Avenant n° 333 classification "éducateurs jeunes enfants"</i>	15/03/1966	04/03/2015 04/03/2015	2015/35 2015/35
CCN		Presse magazine éditeurs cadres (3201) <i>Classifications et barèmes minima</i>	28/11/2013	06/05/2015	2014/6 2015/45
CCN		Presse magazine éditeurs employés (3202) <i>Classifications et barèmes minima</i>	28/11/2013	06/05/2015	2014/6 2015/45
CCN	3059	Sociétés financières (478) <i>Classification des qualifications professionnelles</i>	22/11/1968	18/09/2015	2015/43
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 82 révision de l'article 27 – classification</i>	14/11/1957	11/03/2015	2015/18
APN		BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Avenant n° 11 modifiant l'avenant n° 2 classifications</i>	10/07/1961	23/04/2015	2015/22
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision d'articles de la convention</i>	04/02/1976	14/09/2015	
AIFD		Boulangerie artisanales Bouches-du-Rhône (843) <i>Avenant n° 4 classification – salaires</i>	19/03/1976	02/10/2015	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

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

Dans le domaine de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a été d'impulser et de soutenir la négociation.

Tous les trois ans, les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels ont l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur les actions de rattrapage susceptibles de remédier aux inégalités constatées en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi. La négociation s'appuie sur un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doit également être établi sur la base de ce rapport.

Depuis la loi du 4 août 2014, lorsque des mesures de rattrapage liées aux salaires sont définies dans un accord portant sur l'égalité professionnelle, leur mise en œuvre est toutefois suivie, au niveau de la branche, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit aussi être abordée dans le cadre d'autres négociations de branche, telles que la négociation triennale sur la formation professionnelle ou la négociation quinquennale sur les classifications. Outre ces obligations légales, les partenaires sociaux sont libres d'évoquer cette thématique à l'occasion de toute autre négociation.

En 2015, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle enregistre une nouvelle hausse : 167 textes à comparer aux 143 conclus en 2014. Ces textes se répartissent entre 5 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 6 en 2014, 9 en 2013, 19 en 2012 et 27 en 2011) et 162 accords abordant ce thème (contre 134 en 2014, 113 en 2013, 164 en 2012 et 140 en 2011).

Au niveau de l'entreprise, le recours à un plan d'action unilatéral de l'employeur n'est possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti. Une pénalité, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, peut, en outre, être appliquée aux entreprises de plus de cinquante salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La conclusion d'un accord de branche sur l'égalité profession-

nelle n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application.

III.1. UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2015

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (13,9 %)	1 007
2015	5	162	167 (15,3 %)	1 094

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Lecture : en 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Si le nombre total d'accords conclus en 2015 est en hausse par rapport à l'année précédente, le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, continue quant à lui de diminuer.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales ou conventionnelles, plusieurs accords apportent des éléments de diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes et, plus particulièrement, des écarts de rémunération (*télécommunications et entreprises de propreté et services associés*) ou proposent des modèles d'indicateurs aux entreprises de la branche (*télécommunications*). Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes

structurelles des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes :

- la formation professionnelle (*négoce des matériaux de construction ; vins, cidres, jus de fruit et spiritueux ; transports publics urbains de voyageurs ; prestataires de service du secteur tertiaire ; industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ; caoutchouc ; publicité ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; industries et commerce de la récupération ; équipements thermiques ; crédit mutuel ; coopérative de consommateurs ; architecture ; vente à distance ; banques ; négoce de l'ameublement ; agences de voyage ; commerce audiovisuel électronique équipement ménager*) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le contrat de génération (*commerce de la quincaillerie ; commerce de détail non alimentaire ; aide, accompagnement, soins et services à domicile*) ;
- la diversité et l'égalité des chances (*institutions de retraites complémentaires*) ;
- la qualité de vie au travail (*vente à distance*) ;
- le pacte de responsabilité (*commerce de détail non alimentaire*) ;
- les classifications (*industries céramiques ; menuiseries, charpentes portes planes*).

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse désormais le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Malgré ces améliorations, l'analyse des textes révèle des difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des potentiels écarts ou un constat explicite et chiffré des différences constatées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent souvent à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des actions menées.

Il est à noter que si l'accord de branche ne prémunit pas les entreprises contre une éventuelle sanction financière, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action leur permettant de répondre aux exigences légales.

III.2. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Les accords spécifiques présentent un certain nombre de “bonnes pratiques” pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

III.2.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

Les accords conclus dans les branches des *industries électriques et gazières*, de *Pôle emploi* et de la *vente à distance* font explicitement référence au contenu des rapports présentant la situation comparée des femmes et des hommes réalisés à l'échelle de la branche. L'analyse des données collectées depuis 2002 dans la branche des *industries électriques et gazières* a ainsi permis de démontrer que les rémunérations complémentaires bénéficiaient plus aux hommes qu'aux femmes, notamment au regard de la faible mixité de certaines filières.

Dans les branches du *sport* et de *l'enseignement privé hors contrat*, l'observatoire des métiers du sport et l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEPP), ont été mandatés pour établir un état des lieux, quantitatif et qualitatif, de la situation comparée des femmes et des hommes dans leur branche.

III.2.2. Les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite d'agir sur l'ensemble des éléments structurels à l'origine des inégalités professionnelles et salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la mixité des emplois, la promotion professionnelle, la formation, l'articulation des temps de vie et les conditions de travail.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement

L'ensemble des branches demande aux employeurs de s'assurer de la neutralité de leurs processus de recrutement, tant lors de la rédaction des offres d'emploi que pour l'examen des candidatures. Les entreprises sont incitées à n'appliquer que des critères de sélection fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les partenaires sociaux de la branche de *Pôle emploi* s'engagent à mettre en place un portail de recrutement, permettant de tracer l'ensemble des candidatures, et à diffuser un kit de rédaction des offres d'emploi dans un délai de six mois après la signature de l'accord.

La branche des *industries électriques et gazières* suggère aux entreprises de fixer des objectifs de mixité de recrutement aux prestataires externes et d'élargir les viviers de candidats, en recrutant notamment des personnes issues de la filière universitaire. Tout comme la branche *enseignement privé hors contrat*, elle recommande de veiller à la mixité des éventuels jurys de recrutement.

Favoriser l'égalité professionnelle en encourageant la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux des branches du *sport*, de l'*enseignement privé hors contrat*, de la *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques*, des *industries électriques et gazières* et des *institutions de retraites complémentaires* s'engagent à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

La branche de *Pôle emploi* prévoit la réalisation d'un diagnostic national d'évolution de la répartition des femmes et des hommes dans les différents emplois, notamment au sein de cinq emplois où un genre est surreprésenté. Des actions de communication seront conduites au moins une fois par an par la direction générale sur le thème de la mixité. Un partenariat avec des écoles et des associations est également à l'étude afin de faire connaître les métiers de *Pôle emploi* et de favoriser la mixité des candidatures.

La branche des *industries électriques et gazières* a confié à son comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le soin d'identifier les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes. Au vu des résultats de cette étude, le comité proposera une stratégie de communication permettant de valoriser la mixité dans les métiers de la branche professionnelle. Il réalisera également un guide sur le recrutement rassemblant conseils et pratiques en faveur de la mixité des recrutements.

Favoriser l'égalité professionnelle en menant une politique de promotion interne volontariste

Les différentes branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité.

La branche de *Pôle emploi* prévoit la mise en place de plusieurs dispositifs en ce sens. Ainsi en cas d'absence de femmes dans la sélection finale des candidats pour ce type d'emploi, une argumentation écrite devra être adressée à la direction des ressources humaines de l'établissement concerné. L'accord prévoit en outre l'examen systématique de la situation des femmes cadres afin de s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard, notamment au regard de leurs possibilités d'évolution vers les postes d'encadrement supérieur. Le recours à une offre de services de *coaching* ou d'accompagnement au projet professionnel destiné aux femmes est encouragé.

Le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche des *industries électriques et gazières* est chargé d'initier des travaux visant à mieux comprendre les freins à l'accès des femmes à des postes à responsabilité. Une journée thématique d'étude sera proposée aux entreprises de la branche. Le comité devra par ailleurs aider les entreprises de la branche à prendre en compte les recommandations du guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Les branches du *sport*, de *Pôle emploi*, de la *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques*, de *l'enseignement privé hors contrat*, des *industries électriques et gazières*, et des *institutions de retraites complémentaires* affirment toute leur volonté de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle. L'accent est mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Les entreprises des branches du *sport* et des *industries électriques et gazières* sont conviées à prendre en compte cette dimension au moment de la sélection de l'offre de formation, à développer la formation à distance et le *e-learning* ainsi que des solutions complémentaires à la formation telles que l'accompagnement et le tutorat.

Dans la branche de *Pôle emploi*, une aide financière peut être accordée aux agents engagés dans une formation professionnelle pour contribuer aux frais supplémentaires de garde d'enfants ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers.

Enfin la branche *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques* invite les entreprises à respecter un délai de prévenance avant toute

formation nécessitant plusieurs jours d'absence, afin de permettre aux salariés de s'organiser.

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même métier, un poste de niveau équivalent et de niveaux de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

Les partenaires sociaux de la branche de *Pôle emploi* demandent que tous les ans soit soumis un état de la rémunération des hommes et des femmes pour chaque emploi à la commission paritaire nationale de suivi de l'accord. Ces résultats seront déclinés par établissement. En cas d'écart constaté, chaque établissement devra examiner les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels et engager les corrections nécessaires si tel n'était pas le cas.

Dans la branche des *industries électriques et gazières*, le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est chargé d'intégrer les écarts de déroulement de carrière dans la comparaison sexuée des rémunérations, en portant une attention particulière aux rémunérations complémentaires. Il doit également étudier l'impact des écarts salariaux et de déroulement de carrière des femmes, en matière de pension de vieillesse.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques* incitent les entreprises de la branche à définir rapidement un calendrier visant au respect de leurs obligations en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et, lorsque cela se justifie, à consacrer un budget spécifique au rétablissement de cette égalité.

Favoriser la prise en compte des problématiques de vie familiale dans l'organisation du travail

- Les horaires de travail

L'ensemble des branches encourage les employeurs à tenir compte des obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salariés dans l'organisation des horaires de travail.

Les préconisations formulées sont multiples. Il peut notamment s'agir : de planifier les réunions suffisamment à l'avance (*Pôle emploi* et *industries électriques et gazières*), de définir des plages fixes pour leur position-

nement ou de respecter les horaires de travail habituels (*Pôle emploi et vente à distance*), d'éviter les réunions tardives ou trop matinales (*fabrication et commerce de produits pharmaceutiques*) et de développer des outils permettant de travailler à distance (*industries électriques et gazières*) ou de lutter contre la culture du présentisme (*industries électriques et gazières*).

- Les aides financières dans la prise en charge des responsabilités familiales

L'accord de la branche de *Pôle emploi* prévoit une contribution au financement de chèques emploi service universels (CESU), correspondant à une prise en charge à hauteur de 50 % d'un chéquier annuel de 110 euros par agent.

- Les congés liés à la parentalité

Les cinq accords spécifiques font mention des obligations légales à respecter par les employeurs dans ce domaine, notamment en matière de rémunération et d'entretien professionnel.

Pour faciliter les retours de congés maternité, paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, la branche de *Pôle emploi* s'engage à assurer le retour de l'agent au sein du même lieu d'affectation et, en fonction du congé concerné, sur son poste de travail, dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas de modification substantielle de l'équilibre familial liée à la naissance ou à l'adoption et entraînant un déménagement, le changement de lieu de travail de l'agent après sa réintégration est favorisé.

Favoriser l'égalité professionnelle en veillant à l'amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux des branches du *sport*, de la *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques* et des *industries électriques et gazières* rappellent les obligations légales des entreprises en matière d'évaluation sexuée des risques.

Les entreprises de la branche *industries électriques et gazières* doivent s'assurer que les conditions d'exercice de l'activité permettent aux femmes comme aux hommes d'accéder à tous les types de postes. Elles sont appelées à adapter les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon à ce qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes. Le comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes identifiera, en partenariat avec le service général de médecine de contrôle de la branche, les indicateurs sexués de santé au travail qui pourraient être mis à la disposition des entreprises.

Dans la branche du *sport*, l'importance de disposer d'infrastructures adaptées au travail des femmes comme à celui des hommes est relevée.

III.2.3. La diffusion et le suivi des informations et bonnes pratiques

Des actions de communication et sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les partenaires sociaux prévoient de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication : campagne d'information des salariés sur le contenu de l'accord de branche (*Pôle emploi* et *sport*), mise en place d'un réseau de correspondants au sein des services de ressources humaines (*Pôle emploi*), rédaction d'un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes (*fabrication et commerce de produits pharmaceutiques* et *industries électriques et gazières*), production de kits de communication, de supports méthodologiques et de recueils de bonnes pratiques à destination des entreprises (*sport* et *industries électriques et gazières*).

Ces actions de communications peuvent d'ailleurs s'accompagner d'engagements explicites à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe (*Pôle emploi* et *industries électriques et gazières*).

La sensibilisation et la formation des différents acteurs à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes sont souvent identifiées comme des facteurs importants de réussite pour la mise en œuvre des accords. Des actions en ce sens sont envisagées par les différentes branches, notamment à destination des recruteurs (*Pôle emploi*, *sport* et *enseignement privé hors contrat*), des gestionnaires de carrières (*Pôle emploi* et *sport*), des managers et des équipes de direction (*sport*, *industries électriques et gazières* et *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques*) et des représentants du personnel (*sport* et *industries électriques et gazières*).

Des mesures pour faciliter le suivi des accords et le bilan des actions menées

Certaines branches s'engagent à mettre en œuvre des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

La branche de *Pôle emploi* prévoit ainsi la mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'accord avec pour mission d'analyser, au moins une fois par an à l'échelle nationale, les indicateurs sur l'égalité professionnelle ainsi que les résultats des mesures mises en place. De

même, dans la branche des *industries électriques et gazières* un comité paritaire de branche pour l'égalité professionnelle a pour mission de réaliser chaque année une analyse des indicateurs et un bilan des actions mises en œuvre et de proposer des voies d'amélioration dans le cadre de la préparation de la négociation suivante.

Les branches du *sport* et de l'*enseignement privé hors contrat* ont, quant à elles, confié à leur observatoire des métiers la production d'un rapport triennal destiné à vérifier la pertinence des actions menées.

Les partenaires sociaux des branches des *industries électriques et gazières* et de l'*enseignement privé hors contrat* ont par ailleurs mandaté deux instances paritaires, respectivement l'observatoire national de la négociation collective de branche et l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP), pour enregistrer annuellement les différents accords d'entreprises conclus dans leur branche dans le domaine de l'égalité professionnelle, afin de dégager tendances et évolutions pour l'ensemble de la profession dans ce domaine.

Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3257	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2016</i>	11/06/2010	08/12/2015	2016/4
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires professionnels catégoriels 2015</i>	14/01/1986	14/04/2015	2016/4
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i>	31/05/1995	26/05/2015	2015/38
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 153 salaires (valeur du point)</i>	28/06/1988	19/05/2015	2015/26
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Formation professionnelle</i>	27/02/2003	12/03/2015	2015/18
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 16 salaires minima annuels 2016</i>	02/06/2003	10/12/2015	2016/3
CCNE	3267	Assurances inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales 2015</i>	27/07/1992	18/05/2015	2015/35
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales 2015</i>	27/05/1992	18/05/2015	2015/35
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 20 NAO 2016</i>	31/03/2011	19/11/2015	2011/24 2016/4
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Avenant n° 43 rémunérations 2015</i> <i>Organisation du travail à temps partiel</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	26/11/1992	10/03/2015 16/06/2015 17/09/2015	2015/22 2015/38 2016/10
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 52 travail à temps partiel</i>	20/11/1996	05/03/2015	2015/22
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Formation professionnelle</i>	10/01/2000	09/02/2015	2015/16
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	05/06/1970	18/06/2015	2015/30
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires 2015</i>	17/11/1997	31/03/2015	2015/21
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/05/2015 et primes (brosserie)</i>	28/11/1955	16/04/2015	2015/30
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires minimaux au 01/03/2016</i>	30/09/1991	15/12/2015	2016/1
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	06/03/1953	25/11/2015	2016/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 44 salaires ouvrier ETAM et cadres</i> <i>Nouvelles classifications et salaires</i>	06/07/1989	11/06/2015 29/09/2015	2015/36 2015/46
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2015 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2015 (coefficient > ou = 200)</i>	07/03/1990	19/02/2015 19/02/2015	2015/36 2015/36
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Salaires minima 2016</i>	30/12/1952	15/12/2015	2016/3
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunérations ingénieurs et cadres au 01/03/2015</i>	05/07/1963	27/05/2015	2015/33
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 01/03/2015</i>	02/02/1976	07/04/2015	2015/26
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 01/03/2015</i>	02/02/1976	07/04/2015	2015/26
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 50 salaires minima conventionnels 2015</i>	12/07/2001	11/02/2015	2015/16
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant n° 4 salaires minima 2015</i> <i>Régime complémentaire de santé</i> <i>Création CQPI "vendeur conseil en magasin" (VCM)</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	15/01/2015 22/06/2015 11/12/2015 11/12/2015 11/12/2015	2015/11 2015/39 2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Avenant n° 12 salaires minima 2015</i>	07/12/2004	23/02/2015	2015/19
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Travail à temps partiel</i>	07/08/1989	19/01/2015	2015/10
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 64 S - salaires minima 2015</i>	06/10/1956	14/01/2015	2015/15
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-1 salaires minima conventionnels</i>	21/11/1988	26/03/2015	2015/41
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>PV de désaccord NAO 2015</i>	09/02/2004	10/06/2015	2015/38
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>Salaires NAO 2015</i> <i>Salaires NAO 2016</i>	30/06/2008	30/01/2015 21/12/2015	2015/23 2016/9
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 30 modifiant le titre X égalité professionnelle</i>	27/11/2007	24/11/2015	2015/51
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	03/05/1983	22/09/2015 07/10/2015	2015/51 2015/49
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Formation professionnelle</i>	07/02/1979	22/09/2015	2015/51
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 62 modifiant le nom de la convention</i>	07/12/1976	18/12/2015	2016/9
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>Avenant n° 82 salaires et primes</i>	10/07/1956	21/04/2015	2015/24
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 120 évolution de la grille des salaires</i>	15/04/1988	06/01/2015	2015/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant n° 19 salaires minima 2015</i>	17/12/1985	20/02/2015	2015/30
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/09/2015</i> <i>Salaires minima au 01/01/2016</i>	13/10/2005	10/06/2015 03/12/2015	2015/37 2016/7
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Avenant n° 8 barème des rémunérations 2015</i>	27/04/2000	11/02/2015	2015/39
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 19 annexe III salaires</i>	17/12/1987	15/04/2015	2015/25
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale (reliure) au 01/07/2015</i> <i>Politique salariale au 01/09/2015</i>	29/05/1956	09/04/2015 16/06/2015	2015/24 2015/30
CCNE	3171	Instrumentes à écrire et industries connexes (715) <i>Avenant n° 42 salaires et primes 2015</i>	13/02/1973	01/06/2015	2015/34
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Salaires minimums</i>	27/10/1987	17/12/2015	2016/9
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	21/03/1972	12/02/2015 30/06/2015	2015/18 2015/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Avenant n° 12 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/11/1969	12/02/2015 30/06/2015	2015/18 2015/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Avenant n° 12 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/06/1965	12/02/2015 30/06/2015	2015/18 2015/50
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 76 salaires (national et Île-de-France) 2015</i>	16/04/1993	21/01/2015	2015/10
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention</i>	08/06/2001	19/02/2015	2015/14
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Salaires minima 2016</i>	06/04/1956	22/10/2015	2015/50
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	01/06/1989	02/04/2015	2015/31
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Égalité professionnelle</i>	21/11/2009	16/10/2015	2015/48
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant n° 5 salaires minimaux garantis NAO 2016</i>	15/04/2011	17/12/2015	2014/14 2016/9
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Formation professionnelle</i>	13/08/1999	12/10/2015	2015/46
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 101 salaires minima 2015</i>	22/10/1985	21/01/2015	2015/11
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) Avenant n° 63 salaires minima 2015 <i>Contribution conventionnelle supplémentaire</i>	02/07/1980	15/01/2015 11/09/2015	2015/30 2015/42
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 36 salaires minima conventionnels 2015</i>	18/05/1988	20/02/2015	2015/15
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 14 à l'accord du 25/06/2002 salaires</i>	26/07/2011	07/10/2015	2011/38 2015/46

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i> <i>Salaires minima au 01/09/2015 annexe III</i>	22/04/1955	11/02/2015 23/06/2015	2015/13 2015/30
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires minimums</i>	11/04/1996	17/12/2015	2016/9
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Réforme de la formation professionnelle</i>	06/12/1971	10/12/2015	2016/9
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Salaires minima 2015</i>	18/12/1972	31/03/2015	2015/18
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 51 salaires primes rémunération contrat de professionnalisation</i>	20/06/1983	27/01/2015	2015/13
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 49 salaires minima classifications et congés</i>	18/03/1988	03/04/2015	2015/20
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires minima conventionnels</i>	23/03/1971	11/02/2015	2015/14
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 106 relatif aux salaires</i> <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	07/07/2005	06/11/2015 04/12/2015	2016/1 2016/10
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2015</i>	26/04/2000	19/03/2015	2015/21
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaire national minimum et mensuels forfaitisés</i> <i>Formation tout au long de la vie professionnelle</i>	11/04/1986	05/03/2015 07/07/2015	2015/20 2015/48
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Avenant n° 11 salaires et primes 2015 - OETAM</i>	17/02/1982	04/06/2015	2015/38
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail</i> <i>Formation professionnelle</i>	06/02/2001	13/04/2015 06/11/2015	2015/30 2016/7
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Salaires minima (SMG) 2015</i>	03/11/1994	30/06/2015	2015/33
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	12/11/2015	2016/3
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/03/1993	06/07/2015	2015/37
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour 2015</i>	13/11/1967	18/05/2015	2015/35
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour 2015</i>	27/03/1972	18/05/2015	2015/35
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Formation sécurisation et parcours professionnels</i>	16/10/2014	25/06/2015	2014/49 2015/33
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i>	29/06/1987	22/09/2015	2015/43

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Actualisation convention et salaires et primes</i>	20/11/2001	11/03/2015	2015/16
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 12 classifications salaires et primes 2015</i>	28/06/2002	12/03/2015	2002/29 2015/18
APN		Électriques et gazières égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	16/10/2015		2015/48
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Avenant n° 18 salaires minima conventionnels</i>	25/02/1955	20/03/2015	2015/22
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	18/11/2015	2016/5
CCRE	3344	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA et RMH) 2015</i>	19/12/2006	28/05/2015	2015/35
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2015</i>	13/09/2001	03/03/2015	2015/17
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (taux effectifs garantis) 2015</i>	21/02/1980	11/02/2015	2015/15
AIFR		Architecture entreprises Alsace (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 25/11/2015	2015/10 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Aquitaine (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/10
AIFR		Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	30/11/2015	2016/5
AIFR		Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	23/10/2015	2016/5
AIFR		Architecture entreprises Bourgogne (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 13/10/2015	2015/10 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/10
AIFR		Architecture entreprises Centre (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 20/11/2015	2015/10 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 30/10/2015	2015/10 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Corse (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 19/10/2015	2015/10 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Franche-Comté (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/10
AIFR		Architecture entreprises Guadeloupe (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 05/11/2015	2015/11 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Guyane (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	30/10/2015	2016/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 13/11/2015	2015/11 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Île-de-France (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/11
AIFR		Architecture entreprises Languedoc-Roussillon (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 03/11/2015	2015/11 2016/5
AIFR		Architecture entreprises La Réunion (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/12
AIFR		Architecture entreprises Limousin (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 14/10/2015	2015/11 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	15/01/2015	2015/12
AIFR		Architecture entreprises Martinique (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	03/11/2015	2016/5
AIFR		Architecture entreprises Midi-Pyrénées (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 06/11/2015	2015/12 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Nord - Pas-de-Calais (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 27/11/2015	2015/12 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Provence-Alpes-Côte d'Azur (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 10/11/2015	2015/12 2016/5
AIFR		Architecture entreprises Pays de la Loire (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	27/02/2003	12/01/2015	2015/11
AIFR		Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	15/01/2015 26/10/2015	2015/12 2016/5
AIFR		Bâtiment ETAM Franche-Comté (2609) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/2006	09/12/2015	2016/9
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Franche-Comté (1596) <i>Salaires minima du 01/01/2016 et du 01/07/2016</i>	08/10/1990	09/12/2015	2016/9
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Franche-Comté (1597) <i>Salaires minima du 01/01/2016 et du 01/07/2016</i>	08/10/1990	09/12/2015	2016/9
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Alsace (135) <i>Salaires minima 2015</i>	12/07/1955	03/06/2015	2015/33
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Alsace (87) <i>Salaires minima 2015</i>	22/04/1955	03/06/2015	2015/33
AIFR		Travaux publics ETAM Aquitaine (2614) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/2006	08/12/2015	2016/9
AIFR		Travaux publics ETAM Midi-Pyrénées (2614) <i>Salaires minima au 01/01/2016</i>	12/07/2006	08/12/2015	2016/3
AIFR		Travaux publics ETAM Nord - Pas-de-Calais (2614) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/2006	02/12/2015	2016/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Travaux publics ETAM Pays de la Loire (2614) <i>Salaires minima (RMAG) 2016</i>	12/07/2006	08/12/2015	2016/7
AIFR		Travaux publics ouvriers Aquitaine (1702) <i>Salaires minima 2016</i>	15/12/1992	08/12/2015	2016/9
AIFR		Travaux publics ouvriers Languedoc-Roussillon (1702) <i>Salaires barème minima 2016</i>	15/12/1992	18/12/2015	2016/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702) <i>Salaires minima 2016</i>	15/12/1992	08/12/2015	2016/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais (1702) <i>Salaires minima 2016</i>	15/12/1992	02/12/2015	2016/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Pays de la Loire (1702) <i>Salaires minima (RMAG) 2016</i>	15/12/1992	08/12/2015	2016/7
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEGA - valeur point et prime de panier)</i>	21/07/1976	22/06/2015	2015/32
CCDE		Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH et RAEG) et primes</i>	04/04/1996	24/07/2015	2015/40
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2015</i>	05/07/1991	19/03/2015	2015/17
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>Avenant n° 75 salaires (TEGA) 2015</i> <i>Avenant n° 76 salaires barème RMH au 01/07/2015</i> <i>Avenant n° 77 salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	22/06/2015 22/06/2015 22/06/2015	2015/32 2015/32 2015/32
AIFD		Boulangerie pâtisserie artisanales Eure (843) <i>Paritaires des salaires 2015</i>	19/03/1976	12/03/2015	2015/15

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Si le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe dans le but que les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) puissent être étendus à un plus grand nombre de salariés, et particulièrement à ceux employés dans les petites entreprises, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu que les partenaires sociaux devront négocier un accord d'intéressement et un accord de participation avant le 30 décembre 2017 dans les branches professionnelles.

En 2015, sept textes évoquant ces sujets ont été conclus, dont quatre avenants à des accords antérieurs.

IV.1. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2015

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes distribuées aux salariés au titre de ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise et favorisent également le dialogue social. Leur mise en œuvre repose en effet sur des accords négociés.

La convention collective de la *Banque Populaire* du 15 juin 2015, en son article 49, fait référence à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne, dont elle renvoie définitions et mises en œuvre à la négociation d'entreprise.

Un accord de branche du 16 décembre 2015 a également été conclu dans le champ d'application de la convention collective des *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes*. Celui-ci instaure un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I).

IV.1.1. Les textes relatifs à l'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif qui repose sur un mécanisme d'attribution de prime à l'ensemble des salariés en fonction du niveau de l'atteinte d'objectifs, déterminé par des critères liés aux résultats financiers ou de performance de l'entreprise. Une formule de calcul claire, faisant appel à des éléments objectivement mesurables et clairement définis dans l'accord collectif, doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. En effet, les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peuvent être garantis. L'avenant du 23 juin 2015 au protocole d'accord d'intéressement du 24 juin 2014 des *organismes du régime général de sécurité sociale* modifie les modalités de calcul de l'intéressement.

L'accord d'intéressement du 24 juin 2014 prévoit que l'enveloppe globale dégagée chaque année par l'intéressement se décompose en une part nationale (60 %), qui rémunère l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation et une part locale (40 %) attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs régionaux ou locaux par les organismes de base ainsi que les objectifs fixés par les Caisses nationales pour elles-mêmes.

L'avenant du 23 juin 2015 détermine de nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies en annexes techniques pour les branches maladie, vieillesse, famille et recouvrement, à compter de 2015. Ces révisions s'appliquent pour tous les organismes visés par le protocole d'accord du 24 juin 2014 à l'exception des centres régionaux de formation professionnelle (CRFP). Cet avenant a fait l'objet d'un agrément ministériel du 24 août 2015.

Ces annexes définissent les modalités de mise en œuvre de l'intéressement pour la part "locale" dans les branches des salariés maladie, famille, recouvrement et retraite de la sécurité sociale.

Des indicateurs spécifiques y sont définis, tels que la qualité des services (mesure du niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss), la performance économique et sociale (maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier) et la maîtrise des risques et la lutte contre la fraude.

IV.1.2. Mise en conformité des accords avec les nouvelles dispositions de la loi du 6 août 2015 et ses textes d'application

Outre l'obligation de négocier dans les branches (voir *supra*), les partenaires sociaux doivent également mettre en conformité leurs dispositifs avec les dispositions de la loi du 6 août 2015. Elles visent notamment à simplifier et à harmoniser les différents dispositifs relatifs à la participation, l'intéressement et aux plans d'épargne : fléchage par défaut de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE) en l'absence de réponse du salarié, harmonisation de la date de versement de l'intéressement et de la participation, augmentation du nombre de jours de repos non pris pouvant être affectés au PERCO, baisse du taux du forfait social dans certaines conditions.

En 2015, quatre avenants relatifs aux dispositifs de participation financière ont été également conclus (quatre avenants en 2014). Ce nombre reste toutefois en recul par rapport aux années 2013 (10) et 2012 (17).

Il s'agit de quatre avenants du 16 décembre 2015 conclus dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* (BTP). Il s'agit des avenants :

- à l'accord national relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- à l'accord cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises ;
- au règlement du plan d'épargne interentreprises ;
- au règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif.

Les partenaires sociaux de la branche du BTP ont pris la décision de reconduire, pour une durée de cinq ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale (PEI et PERCO) de la branche.

Les modalités d'adhésion au régime de l'accord national relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP ont également été reconduites, pour une durée de quatre ans et un mois.

Parmi les mesures de mise en conformité contenues dans ces avenants, on retrouve notamment :

- concernant l'avenant PEI - BTP :
 - l'affectation par défaut de l'intéressement au PEE ou PEI, s'il existe dans l'entreprise ;
 - la date limite de versement de la participation et de l'intéressement.

- concernant l'avenant PERCO - BTP :
 - la suppression de la contribution patronale sur l'abondement au PERCO ;
 - la possibilité pour l'employeur d'abonder unilatéralement ;
 - l'augmentation du nombre de jours de repos non pris (de cinq à dix jours) pouvant être transférés dans le PERCO, en l'absence de compte épargne-temps (CET) ;
 - la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) devient le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO ;
 - un taux de forfait social minoré (16 %) pour les PERCO dont l'allocation de l'épargne se compose directement ou indirectement, pour une fraction des sommes investies, d'au moins 7 % de titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire.

L'avenant au règlement du PERCO - BTP instaure également une option supplémentaire. Il s'agit d'une nouvelle formule d'abondement pour aider les salariés à se constituer une épargne de long terme dans l'optique de la retraite.

- concernant l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 présentant les mesures communes relatives à l'information du salarié :
 - le livret d'épargne salariale présente les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et sera remis au salarié lors de la conclusion de son contrat de travail ;
 - il devra être porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales ;
 - lors du départ de l'entreprise, l'état récapitulatif informe le bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant, notamment par prélèvements sur ses avoirs.

IV.2. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale ont principalement consisté en une actualisation des accords en vigueur.

Le faible nombre d'accords nouveaux dans les branches professionnelles ne traduit pas pour autant un manque d'intérêt pour ces dispositifs. De nombreuses entreprises mettent en place leurs propres accords d'épargne salariale ou, notamment pour les plus petites, sont parties prenantes à

un PEI ou à un PERCO-I mis en place entre plusieurs employeurs pris individuellement sur propositions d'organismes financiers opérant dans le champ de l'épargne salariale.

Afin de renforcer et de stimuler la négociation de branche dans ce domaine, la loi du 6 août 2015 prévoit que les branches professionnelles devront négocier un accord d'intéressement et un accord de participation avant le 30 décembre 2017. À défaut d'une initiative de la partie patronale au plus tard le 30 décembre 2016, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

Ces nouvelles dispositions n'ont pas encore largement été mises en œuvre par les partenaires sociaux de branche, principalement en raison d'agendas de négociation déjà fixés.

Liste des textes abordant le thème de la participation financière ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Plans d'épargne PEI et PERCO-I</i>	21/01/1986	16/12/2015	2016/8 2016/8
APNE		Bâtiment travaux publics plans épargne <i>Interentreprises PEI</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord cadre du 15/01/2013</i> <i>Avenant n° 1 règlement du PERCO interentreprises</i> <i>PERCO-BTP</i> <i>Avenant n° 1 règlement du plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)</i>	15/01/2013	16/12/2015	2013/12 2016/7 2016/7 2016/7
APN		Bâtiment travaux publics participation <i>Avenant n° 1 régime professionnel de participation</i>		02/12/2013 16/12/2015	2014/11 2016/7
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Avenant à l'accord du 24/06/2014 - intéressement</i>	08/02/1957	23/06/2015	2015/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a établi un équilibre fondé sur trois piliers :

1. La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés (durées maximales, repos, congés) reste, au nom de l'ordre public social, du domaine de la loi et du règlement dans le strict respect des exigences communautaires en la matière.
2. Les éléments de la durée du travail touchant à l'organisation du travail relèvent quant à eux de la négociation collective, au plus près des besoins et donc en premier lieu au niveau de l'entreprise. La loi de 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche sur les sujets structurants en matière d'organisation productive (aménagement de temps de travail, heures supplémentaires, forfaits).
3. La notion de durée légale du travail, conçue comme le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et non comme un plafond, participe du pouvoir d'achat des salariés.

C'est au regard de cet équilibre que peut être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail. Il convient notamment de mettre en regard négociations de branche et d'entreprise, ce dernier niveau étant privilégié en la matière. À cet égard, on constate que, parallèlement à une stabilisation du nombre d'accords de branche conclus depuis plusieurs années, l'activité conventionnelle reste plus dynamique (cf. *Partie 3 - La négociation d'entreprise*).

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.1.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a simplifié la réglementation en matière d'aménagement du temps de travail. Elle a créé un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, régi par des règles beaucoup

plus souples que les quatre modes préexistants auxquels il s'est substitué (modulation, cycle, réduction du temps de travail [RTT] par octroi de journées ou demi-journées de repos).

En 2015, quatre accords prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (trois accords en 2014), en reprenant les dispositions d'accords précédemment conclus sur ce thème.

Dans la branche du *notariat*, l'accord du 19 février 2015 maintient les deux dispositifs de jour de réduction du temps de travail (JRTT) précédemment prévus : JRTT sur quatre mois (à raison de deux jours de repos compensant 39 heures de travail par semaine) et JRTT sur l'année (avec quatre horaires hebdomadaires possibles entre 36 et 39 heures, associés à un nombre plus ou moins important de JRTT).

Dans la branche de la *distribution de films*, l'accord du 9 janvier 2015 prévoit, d'une part, un dispositif de JRTT sur deux semaines, sur quatre semaines ou sur l'année et, d'autre part, un dispositif de modulation du temps de travail sur l'année avec une amplitude horaire hebdomadaire comprise entre 0 et 44 heures.

Dans le secteur du *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP*, l'accord professionnel du 30 juin 2015 prévoit un dispositif de modulation du temps de travail avec une limite haute hebdomadaire de 39 heures au-delà de laquelle les heures supplémentaires, qui ne peuvent en tout état de cause excéder la limite de 42 heures, font l'objet d'un repos compensateur. L'accord indique que ce dispositif ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

Enfin, dans la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations*, l'accord du 18 décembre 2015 prévoit une modulation du temps de travail mais sans fixer de bornes horaires autres que les durées maximales légales quotidienne et hebdomadaire. Il fixe un délai de prévenance de sept jours en cas de changement d'horaires en cours de période de référence, réduit à trois jours en cas de circonstances exceptionnelles qu'il prend soin d'illustrer. L'accord prévoit par ailleurs expressément son application aux salariés à temps partiel.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits annuels en heures

Trois accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures en 2015 (deux accords en 2014) : celui du 9 janvier 2015 dans la branche de la

distribution de films, celui du 19 février 2015 dans la branche du *notariat* (plafond annuel de 1 953 heures pour les cadres et de 1 730 heures pour les salariés non-cadres) et celui du 18 décembre 2015 dans la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations* (plafond annuel de 1 847 heures).

Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait, qui consiste à décompter le temps de travail en jours et non plus en heures, s'adresse à des personnels largement autonomes, dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Neuf accords font référence au forfait annuel en jours en 2015 (huit en 2014), dans les branches ou secteurs suivants : *notariat* ; *experts comptables et commissaires aux comptes* ; *thermalisme* ; *distribution de films* ; *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ; *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* ; *exploitation cinématographique* ; *ateliers et chantiers d'insertion* ; *sociétés d'expertises et d'évaluations*.

Ces accords mettent en place *ab initio* le dispositif du forfait jours, ou bien modifient un précédent accord l'ayant mis en œuvre, afin notamment de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans un arrêt de principe du 29 juin 2011, la chambre sociale a en effet jugé que le dispositif du forfait en jours était conforme au préambule de la Constitution de 1946, à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et à la Charte sociale européenne de 1961, à la condition que soient respectés les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La Cour a ainsi posé le principe que toute convention de forfait en jours devait être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires et, de manière plus large, le respect du droit à la santé et au repos des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait.

Le juge se montre très vigilant quant au respect du caractère raisonnable de la charge de travail et de l'amplitude de travail du salarié, ainsi qu'à la bonne répartition du travail dans le temps. Il exige que l'accord collectif contienne des modalités précises de suivi de l'activité, au-delà de la simple formalité de l'entretien annuel. À défaut, la convention individuelle est jugée nulle car fondée sur un accord collectif incomplet.

Accords de branche de forfaits en jours invalidés par la Cour de cassation depuis son arrêt du 26/06/2011 et accords de branche renégociés

1) Accords invalidés par la Cour de cassation

- Chimie ;
- Bureaux d'études techniques* ;
- Aide à domicile en milieu rural ;
- Industries de l'habillement ;
- Commerce de gros ;
- Cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes* ;
- Bâtiment travaux publics ;
- Notariat* ;
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ;
- Hôtels, cafés, restaurants*.

2) Accords renégociés en 2014 et 2015

- Agences générales d'assurance ;
- Exploitation cinématographique ;
- Personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP ;
- Bureaux d'études techniques ;
- Golf ;
- Tracteurs matériel agricole ;
- Services automobiles ;
- Hôtels, cafés, restaurants ;
- Thermalisme ;
- Cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes ;
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- Notariat.

* Accords renégociés.

Presque tous les accords de branche conclus en 2015 font référence à cette jurisprudence, explicitement ou non, en insistant sur l'importance d'un suivi régulier de la charge de travail et le respect d'une charge et d'une amplitude de travail raisonnables.

Ainsi, les accords du 9 janvier 2015 dans la branche de la *distribution de films*, du 8 février 2015 dans la branche des *experts comptables et des commissaires aux comptes* et du 19 février 2015 dans la branche du *notariat* mettent en place un dispositif d'alerte à l'initiative du salarié et/ou de son employeur, en cas de surcharge de travail.

De même, certains accords fixent une amplitude quotidienne de travail inférieure à treize heures : l'accord du 30 juin 2015 portant *statut du personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* prévoit une

amplitude maximale de onze heures, tandis que l'accord du 30 janvier 2015 relatif aux directeurs de salles de cinéma (branche de *l'exploitation cinématographique*) et celui du 17 septembre 2015 dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoient une amplitude maximale de douze heures. Les branches du *notariat* et des *experts comptables et des commissaires aux comptes* vont même jusqu'à prévoir que la charge de travail ne doit pas excéder dix heures par jour ni 48 heures par semaine, sauf surcharge exceptionnelle de travail, soit les durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail fixées par le code du travail, alors que ce dernier prévoit expressément que ces durées maximales ne s'appliquent pas aux salariés au forfait jours (l'accord du 8 février 2015 dans la branche des *experts comptables et des commissaires aux comptes* impose à l'employeur une compensation si une surcharge imprévue de travail nécessite le dépassement de ces durées).

L'accord du 9 janvier 2015 dans la branche de la *distribution de films* ne réduit pas l'amplitude maximale légale de treize heures mais rappelle que cette amplitude doit être exceptionnelle.

Hormis la thématique du suivi de la charge de travail, les particularités suivantes peuvent être soulignées au sein des neuf accords signés :

- seuls deux accords fixent un plafond annuel de jours travaillés inférieur au plafond légal de 218 jours : 216 jours dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* et 211 jours dans le secteur du *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* ;
- deux accords, dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* et dans celle des *sociétés d'expertises et d'évaluations* évoquent expressément la possibilité de dépasser le forfait annuel par la renonciation à des jours de repos. Dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, l'accord fixe à 228 jours le plafond annuel maximal de jours travaillés et prévoit que la rémunération des jours supplémentaires travaillés est majorée de 15 % (il est rappelé que le salarié peut demander à son employeur à racheter des jours de repos sans qu'il soit nécessaire que l'accord collectif le prévoie). Dans la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations*, l'accord ne fixe pas de plafond et prévoit une majoration des jours supplémentaires travaillés de 10 % (soit le minimum prévu par la réglementation) ;
- deux accords, dans la branche des *experts comptables et des commissaires aux comptes* et des *sociétés d'expertises et d'évaluations* développent la notion d'autonomie du salarié sous convention de forfait en jours ou précisent les métiers concernés, alors que la plupart des accords collectifs instaurant le forfait jours se contentent de rappeler les dispositions de

l'article L.3121-43 du code du travail (qui précise les deux catégories de salariés pouvant conclure une convention individuelle de forfait en jours) en déclinant très succinctement les types d'emplois concernés au sein de la branche ou de l'entreprise. S'agissant de la notion d'autonomie, on peut également souligner que l'accord de branche *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* précise que le salarié au forfait jours peut être contraint de participer à des réunions ponctuelles (inhérentes au bon fonctionnement de l'entreprise, en tant que communauté de travail), mais que ces contraintes ne doivent pas être permanentes.

V.1.3. Les heures supplémentaires

Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires fait référence aux taux de majoration légaux, soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà (*industries et commerces de la récupération ; sociétés d'expertises et d'évaluations ; distribution de films ; manutention portuaire Guadeloupe ; personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP ; industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs*).

Un seul accord prévoit des majorations inférieures aux taux de majoration légaux. Ainsi, dans la branche *ateliers et chantiers d'insertion*, l'accord collectif du 19 novembre 2015 prévoit que les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet seront majorées à hauteur de 12 %.

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent d'heures supplémentaires.

Si les modalités de mise en œuvre du repos compensateur de remplacement sont prioritairement définies au niveau de l'entreprise, certaines branches peuvent choisir de les définir à leur niveau.

L'accord du 19 novembre 2015 susmentionné relatif à l'aménagement du temps de travail dans les *ateliers et chantiers d'insertion* précise que les

heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet seront majorées à hauteur de 12 % ou feront l'objet en priorité d'une récupération en temps majoré sur les mêmes bases.

Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires

Quelques branches ont négocié sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires, pour déroger au seuil réglementaire de 220 heures.

À titre d'exemple, dans la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations*, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures et, dans celle des *ateliers et chantiers d'insertion*, il est fixé à 150 heures.

Contrepartie obligatoire en repos

La convention ou l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires doit également fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos).

La durée de la contrepartie en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée par la loi à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure à celle prévue par la loi.

L'accord peut également prévoir une compensation en repos pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent bien que, depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ce repos ne soit plus que facultatif.

Sur ce thème, l'accord conclu portant sur diverses modifications de la convention collective des *industries et commerces de la récupération* rappelle les dispositions légales en matière de contrepartie obligatoire en repos pour les heures effectuées au-delà du contingent et prévoit, en outre, que ce repos est ouvert dès que le salarié totalise sept heures de repos. Il doit être pris dans les deux mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée après accord entre les parties ou suivant les règles définies dans l'entreprise. Chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

La convention collective nationale de la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations* prévoit que la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur et fixe les caractéristiques des contreparties en repos (le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint sept heures). Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de douze mois après l'acquisition du droit. Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise etc.

V.2. LE TEMPS PARTIEL

La grande conférence sociale de juillet 2012 a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. C'est donc pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question. Les négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel, a renforcé la protection des salariés à temps partiel en fixant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures et en instaurant une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Cette protection a également été renforcée par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel, qui ouvre aux salariés travaillant moins de 24 heures par semaine, une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent d'au moins 24 heures disponible dans l'entreprise.

V.2.1. Éléments chiffrés sur les négociations dans les branches en 2015

Sachant que, dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- et, d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Au 31 décembre 2015, 68 accords ont été conclus sur le temps partiel dont 51 ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près de 87 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁹⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et 46 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit près de 1,5 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche¹⁰⁾.

Liste des accords de branche sur le temps partiel étendus (établie au 31 décembre 2015) - 51 accords étendus

Branches recourant structurellement au temps partiel	
Branches	Date de publication au Journal officiel
Restauration rapide	19 avril 2014
Acteurs du lien social et familial	25 avril 2014
Foyers et services pour jeunes travailleurs	25 avril 2014
Établissements d'enseignement privé (primaire, secondaire et technique)	13 mai 2014
Cabinets dentaires	28 juin 2014
Entreprises de propreté	28 juin 2014
Commerce succursaliste de la chaussure	4 juillet 2014
Exploitations cinématographiques	24 juillet 2014
Sport	24 octobre 2014
Laboratoires d'analyses médicales	24 octobre 2014
Cabinets et cliniques vétérinaires	24 octobre 2014
Cabinets médicaux	24 octobre 2014
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	27 octobre 2014
Gardiens et employés d'immeubles	25 novembre 2014
Enseignement privé hors contrat	27 novembre 2014
Pharmacie d'officine	24 mars 2015
Organismes de formation	3 juillet 2015

9) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Etudes-d-impact/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees>

10) Données INSEE 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1^{er} mai et les congés payés.

Autres branches	
Branches	Date de publication au Journal officiel
Habitat social organisations professionnelles	19 avril 2014
Édition	28 juin 2014
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	28 juin 2014
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	28 juin 2014
Succursalistes de l'habillement	4 juillet 2014
Assurances agences générales personnel	5 juillet 2014
Hôtellerie de plein air	24 juillet 2014
Hospitalisation privée	24 octobre 2014
Répartition pharmaceutique	24 octobre 2014
Matériels agricoles	24 octobre 2014
Praticiens vétérinaires salariés	24 octobre 2014
Négoce de l'ameublement	24 octobre 2014
Animation	1 ^{er} novembre 2014
Sociétés et coopératives HLM	24 octobre 2014
Enseignement à distance	27 novembre 2014
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	27 novembre 2014
Immobilier	28 novembre 2014
Services de l'automobile	23 janvier 2015
Commerce de détail non alimentaire	17 avril 2015
Personnels PACT et ARIM	17 avril 2015
Cordonnerie multiservice	27 mai 2015
Bricolage	11 juillet 2015
Entreprises techniques de la création et de l'événement	14 juillet 2015
Esthétique-cosmétique parfumerie	23 juillet 2015
Mutualité	26 juillet 2015
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	29 juillet 2015
Navigation de plaisance	20 octobre 2015
Industries et commerce de la récupération et du recyclage	7 novembre 2015
Organismes de tourisme	7 novembre 2015
Cabinets d'expertise automobile	3 décembre 2015
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	8 décembre 2015
Coopération maritime, salariés non naviguant	16 décembre 2015

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

V.2.2. Contenu des accords (accords étendus uniquement)

Durée minimale hebdomadaire

Sauf rares exceptions (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire.

L'instauration du principe d'une durée minimale, quand bien même elle serait dérogoratoire aux 24 heures hebdomadaires, constitue donc une réforme structurelle de l'organisation du travail à temps partiel dans les branches. Le bilan est que la quasi-totalité des branches parvenues à la

conclusion d'un accord sur le temps partiel se sont emparées de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément à l'équilibre souhaité par le législateur qui visait à leur permettre de prendre en compte de manière satisfaisante la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal.

En effet, à l'exception de six d'entre elles, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire dérogatoire. Cinq branches ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à seize heures. Seules deux branches ont négocié une durée minimale inférieure ou égale à dix heures et applicable de manière généralisée.

Durée minimale définie dans les branches recourant structurellement au temps partiel

Branches recourant structurellement au temps partiel	Durée minimale hebdomadaire
Restauration rapide	24 heures
Foyers et services pour jeunes travailleurs	de 8 à 10 heures
Établissements d'enseignement privé sous contrat	17 heures 30
Entreprises de propreté	16 heures
Cabinets dentaires	17 heures
Commerce succursaliste de la chaussure	21 heures
Succursalistes de l'habillement	24 heures, sauf pour certains emplois
Exploitations cinématographiques	24 heures
Sport	de 2 à 24 heures
Laboratoires d'analyses médicales	de 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires	16 heures (8 heures mensuelles pour certains types de personnels)
Cabinets médicaux	de 5 à 16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	26 heures
Gardiens et employés d'immeubles	de 2 à 14 heures
Enseignement privé hors contrat	de 6 à 12 heures
Pharmacie d'officine	de 5 à 16 heures
Organismes de formation	de 3 à 15 heures 50

Autres branches	Durée minimale hebdomadaire
Pôle emploi	3 heures 45
Organisations professionnelles de l'habitat social	24 heures
Acteurs du lien social et familial	de 1 à 24 heures
Édition	18 heures 28
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	de 2 à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	de 16 à 24 heures
Agences générales d'assurances	de 2 à 16 heures
Hôtellerie de plein air	de 7 à 24 heures
Hospitalisation privée	de 16 à 24 heures
Répartition pharmaceutique	24 heures
Location et maintenance de matériels agricoles	12 heures
Praticiens vétérinaires salariés	11 heures
Négoce de l'ameublement	de 16 à 24 heures
Animation	de 2 à 24 heures
Sociétés et coopératives HLM	de 2 à 24 heures
Enseignement privé à distance	24 heures sauf pour les enseignants exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	de 10 à 17 heures 50
Immobilier	de 8 à 24 heures
Services de l'automobile	de 12 heures 30 à 24 heures
Articles de sports et loisirs	de 7 à 24 heures
Commerce de détail non alimentaire	de 6 à 24 heures
Personnels PACT et ARIM	de 5 à 24 heures
Cordonnerie multiservice	14 heures
Bricolage	24 heures
Entreprises techniques de la création et de l'événement	17 heures 30
Esthétique-cosmétique parfumerie	24 heures sauf dans le cadre de "face à face pédagogique" (1 heure)
Mutualité	de 7 à 24 heures
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	de 3 à 24 heures
Navigation de plaisance	de 10 à 24 heures
Industries et commerce de la récupération et du recyclage	10 heures
Organismes de tourisme	de 5 à 24 heures
Cabinets d'expertise automobile	24 heures
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	de 6 à 24 heures
Coopération maritime, salariés non naviguant	de 7 à 24 heures

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Les accords dérogatoires peuvent ainsi être classés selon trois catégories :

- **certaines branches , près de la moitié, font des 24 heures le principe et la dérogation l'exception** à l'instar du *commerce succursaliste de l'habillement* qui prévoit l'application des 24 heures à l'ensemble de ses

salariés à l'exception du personnel de retouche et de nettoyage pour lequel une durée spécifique est fixée, des *organismes de tourisme* où des durées de travail hebdomadaires inférieures aux 24 heures ont été négociées pour les seuls conseillers en séjours et le personnel d'entretien et de nettoyage ou de *l'enseignement privé à distance* et de *l'esthétique-cosmétique parfumerie* qui n'entendent pas déroger aux 24 heures à l'exception des enseignants exerçant des missions spécifiques (permanence dans les locaux de l'établissement ou face à face pédagogique) pour lesquels est fixée une durée minimale d'une heure par semaine.

Les dérogations prévues varient parfois en fonction de la taille de l'entreprise, les durées de travail les plus courtes étant réservées aux plus petites structures. C'est ainsi le cas dans les branches du *commerce de détail non alimentaire*, de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie* et des *personnels PACT et ARIM*.

Certaines branches ont, en outre, encadré le recours aux durées de travail dérogatoires aux 24 heures. Ainsi la branche *commerce de détail non alimentaire* fixe une durée minimale de 21 heures par semaine pour les métiers d'aide étalagiste et d'employé de vente, dans la limite de deux salariés par établissement de moins de 20 salariés et de 10 % de l'effectif dans les autres établissements. Autre exemple, dans la branche de la *mutualité*, la dérogation aux 24 heures hebdomadaires n'est possible qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La durée minimale de travail, limitée à certaines catégories de personnels, est alors de 7 heures ou de 14 heures ;

- **une dizaine de branches a choisi de fixer une durée minimale dérogatoire applicable à l'ensemble de leurs salariés**, sans exception. C'est le cas, par exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de la chaussure*, de *l'édition*, de la *cordonnerie multiservice*, ou encore des *industries et commerce de la récupération et du recyclage* ;
- d'autres, enfin, ont pris le parti de **définir différentes durées minimales dérogatoires en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise**. Par exemple, la branche des *laboratoires d'analyses médicales* a fixé une durée négociée de seize heures par semaine, sauf pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers pour lesquels la durée minimale est de huit heures. De même, les branches de la *pharmacie d'officine* et des *organismes de formation* ont prévu une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle pour les seuls personnels d'entretien et de nettoyage ou de gardiennage. L'accord temps partiel dans la branche du *sanitaire, social et médico-social* prévoit une durée minimale de deux heures pour les personnels médicaux, de

10 heures 30 pour les salariés de la Croix-Rouge et de 14 heures pour les autres salariés. Quant aux pharmaciens de la branche, des durées minimales différentes leur sont applicables en fonction du type d'établissement dans lequel ils exercent : 17 heures 30 dans les établissements sanitaires, 7 heures dans les établissements médico-sociaux. La branche de l'*animation* prévoit également des durées minimales variables en fonction de la taille en équivalent temps plein (EQTP) de l'établissement de rattachement. Enfin, l'accord conclu dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* détermine des durées minimales différentes en fonction de la taille des résidences : la durée minimale augmente avec le nombre de lots à gérer.

En termes de garanties apportées aux salariés sur la prévisibilité des plannings, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches (*agences générales d'assurances, cabinets dentaires, commerce succursaliste de la chaussure, répartition pharmaceutique, cabinets médicaux, praticiens vétérinaires, matériels agricoles, négoce de l'ameublement ou enseignement privé à distance, entreprises techniques de la création et de l'événement*) procèdent ainsi au regroupement des horaires de travail sur des demi-journées complètes de 3 heures ou de 3 heures 30 de travail effectif minimum.

Autre exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de l'habillement* et du *commerce de détail non alimentaire*, une journée de travail ne peut être inférieure à 6 heures et une demi-journée à 3 heures 30. De même, dans la branche des *services de l'automobile*, les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées de 7 à 8 heures ou des demi-journées de 4 à 5 heures. Dans celle de la *cordonnerie multiservices*, le nombre d'heures travaillées sur une journée est au minimum de 3 heures 30 pour le personnel de vente et d'accueil et de 7 heures pour les salariés employés principalement à la production.

Certaines branches prévoient également un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine. Ainsi les accords signés dans les branches des *organismes de tourisme* et des *entreprises techniques de la création et de l'événement* précisent que les horaires de travail doivent être effectués en cinq jours maximum par semaine. La branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* fixe, quant à elle, une durée minimale de trois heures pour les coursiers et le personnel de nettoyage avec un temps de travail qui doit être réparti sur un à trois jours dans la semaine.

Certaines branches se sont également accordées sur des mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités. Dans la branche de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie*, la répartition de la durée du travail possible ne peut être modifiée, à l'issue d'un délai de prévenance, que dans un certain nombre de circonstances exceptionnelles, définies par l'accord de branche, ou pour l'accomplissement d'heures complémentaires. La branche des *organismes de formation*, elle, impose à l'employeur de fixer l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de douze jours ouvrables consécutifs dans l'année.

Interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 est venue encadrer les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut déroger à ces dispositions :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail ;
- moyennant des contreparties spécifiques ;
- et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Une minorité d'accords déroge à la règle sur les coupures (*restauration rapide ; agences générales d'assurances ; entreprises de propreté ; cabinets dentaires ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire répartition pharmaceutique ; sport ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; entreprises de navigation ; gardiens, concierges et employés d'immeubles ; immobilier ; organismes de tourisme ; commerce des articles de sports et loisir et boulangerie et boulangerie-pâtisserie*). D'autres accords ne prévoient d'y déroger que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois : par exemple, le personnel enseignant dans la branche de *l'enseignement privé hors contrat*, les salariés en charge du service des ordures ménagères dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, les emplois de restauration et de réception dans *l'immobilier*.

Parmi les accords dérogeant à la règle sur les interruptions d'activité, cinq ont recours à une compensation financière (*restauration rapide ; entreprises de propreté ; sport ; immobilier ; gardiens, concierges et employés d'immeubles*) et un sous forme de repos compensateur (*répar-*

tition pharmaceutique). Quant aux autres accords, le principe d'une contrepartie spécifique est bien prévu mais en laissant les parties libres de décider de la forme que doit prendre cette contrepartie. Dans la grande majorité des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

Heures complémentaires

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires qui n'excédaient pas le dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail n'ouvraient droit à aucune majoration de salaire. À compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou un accord d'entreprise) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Seules quatre branches dérogent au taux légal de majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. Onze accords fixent également des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire (*édition ; cabinets dentaires ; hôtellerie de plein air ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; animation ; pharmacie d'officine ; organismes de formation ; entreprises techniques de la création et de l'événement ; navigation de plaisance ; industries et commerce de la récupération et organismes de tourisme*).

Complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. 28 accords ont fait le choix de limiter à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail. Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans 19 accords : le *commerce succursaliste de la chaussure*, le *commerce succursaliste de l'habillement*, la *location et la maintenance de matériels agricoles*, le *négoce de l'ameublement*, l'*enseignement privé hors contrat*, l'*hospitalisation privée*, l'*animation*, les *employés, concierges et gardiens d'immeubles*, l'*immobilier*, les *entreprises de propriété*, les *cabinets d'expertise automobile*, la *pharmacie d'officine*, les *organismes de formation*, le *commerce des articles de sports et loisirs*, la *cordonnerie multiservice*, le *bricolage*, la *mutualité*, le *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* et les *industries et le commerce de la récupération et du recyclage*. Comme la loi le prévoit, la plupart des accords ne majore que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Dans ce cadre, trois accords (*édition*, *hôtellerie de plein air* et *cordonnerie multiservice*) prévoient une majoration plus favorable que la loi (de 30 à 50 %).

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2015, deux branches seulement ont choisi de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : *organismes de tourisme* et *ateliers et chantiers d'insertion*.

La branche des *organismes de tourisme* prévoit une durée minimale de travail sur l'année de 300 heures. En contrepartie l'accord offre des garanties afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités. Ainsi le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention. Les horaires doivent être regroupés par journée ou demi-journées, une demi-journée de travail ne pouvant être inférieure à deux heures. Ces possibilités d'aménagement ne s'appliquent qu'aux emplois de comptabilité et de secrétariat.

La branche des *ateliers et chantiers d'insertion* définit les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elle précise que, pendant une durée

de six mois ou plus, les salariés pourront travailler selon différents types d'horaires qui feront l'objet d'un avenant.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Partant du constat que le recours au temps partiel concerne très majoritairement les femmes, les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoient la collecte d'indicateurs sexués sur la durée du travail (*institutions de retraites complémentaires, Pôle emploi, sport et industries électriques et gazières*).

Ils soulignent en outre que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilité (*institutions de retraites complémentaires, Pôle emploi, sport, enseignement privé hors contrat, fabrication et commerce de produits pharmaceutiques et vente à distance*).

L'accent est notamment mis sur l'égalité d'accès à la formation (*institutions de retraites complémentaires, Pôle emploi et sport*).

La branche des *institutions de retraites complémentaires* invite les entreprises à négocier la mise en place d'un dispositif permettant aux salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

V.3. LES AUTRES THÈMES DE LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.3.1. Le travail dominical

En 2015, six accords ont abordé la thématique du travail dominical.

Les accords locaux relatifs à l'ouverture dominicale des commerces

Des accords départementaux ou locaux ont été conclus et traduisent l'existence d'une négociation locale sur :

- les conditions de mise en œuvre des “cinq dimanche du maire” prévus à l'article L.3132-26 du code du travail (limitation de la dérogation à deux dimanches pour les commerces de détail alimentaires et non alimentaires en vertu du *protocole d'accord sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches en 2015 sur le Pays de Rennes* ; limitation de la dérogation à trois dimanches pour les commerces de détail alimentaires et non alimentaires à l'exclusion des concessions automobiles en vertu du *protocole d'accord sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le Pays de Rennes*) ;

- la dérogation prévue à l'article L.3132-12 du code du travail relatif à la dérogation de droit accordée aux établissements de commerce de détail de l'ameublement. L'accord départemental sur le *repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle* du 18 décembre 2015 indique que le repos dominical doit être respecté 44 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 45 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

En outre, les organisations signataires s'engagent à respecter le calendrier d'ouverture suivant : les trois dimanches de décembre précédant Noël et cinq autres dimanches laissés à disposition de chaque enseigne après information de l'organisation professionnelle et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les accords sur les contreparties accordées aux salariés

Trois accords proposent aux salariés privés du repos dominical des compensations pouvant aller au-delà des obligations légales et réglementaires.

L'accord du 20 janvier 2015 portant sur la rénovation de l'ensemble des articles constituant les clauses générales de la convention collective nationale des *industries du camping* prévoit que le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif, incluant, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

L'avenant du 24 mars 2015 relatif à la modification de l'article 58 bis de la branche des *industries et commerces de la récupération* précise que les heures effectuées exceptionnellement les dimanches entre 6 heures et 21 heures donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif et que cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

En outre, l'accord départemental sur le *repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle* du 18 décembre 2015 encadre également les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche :

- l'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à huit heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;
- sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches consécutifs et travailler plus de trois dimanches par an ;

- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant un dimanche travaillé par le salarié ;
- chaque salarié privé du repos dominical doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées ;
- chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les quinze jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

S'agissant du repos dominical, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a abouti à instaurer une procédure de consultation obligatoire des organisations d'employeurs et de salariés intéressées/concernées, quel que soit le régime de dérogation envisagé.

Dans les zones touristiques internationales, dans les zones touristiques et dans les zones commerciales, l'emploi des salariés le dimanche est conditionné à un accord collectif, afin que les partenaires sociaux s'accordent sur les contreparties à mettre en place au bénéfice des salariés privés de repos dominical (*cf. Partie 2 - Le contexte de la négociation collective*).

Il devrait en résulter en 2016 une activité conventionnelle accrue sur la thématique du travail dominical.

V.3.2. Travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit également être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Son recours est strictement encadré par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle fixe des dispositions protectrices d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit, de limitation de sa durée, de surveillance médicale ou encore de protection de la femme enceinte. Enfin, elle renvoie à la négociation collective pour la mise en place du travail de nuit structurel.

Pour l'année 2015, cinq accords traitent du travail de nuit (huit en 2014 et cinq en 2013).

Des contreparties conventionnelles

Si les partenaires sociaux doivent obligatoirement aborder certains aspects du travail de nuit structurel, les contreparties accordées au titre des périodes de nuit demeurent un thème majeur de cette négociation. Ainsi, presque systématiquement, les heures accomplies pendant la période de nuit ouvrent droit à une majoration du salaire conventionnel dont le taux est variable : respectivement de 20 % et de 25 % pour les salariés des *transports routiers* et de la *production audiovisuelle*.

Certaines conventions collectives abordent la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des mesures de compensation (*industries et commerces de la récupération*), et sont, en ce sens, plus favorables que la loi, qui n'impose pas de telles contreparties.

Travail de nuit et astreintes

Le recours au travail de nuit peut également résulter d'un mode particulier d'aménagement du temps de travail : l'accord du 30 juin 2015 dans *les associations gestionnaires des CFA du BTP* met en place et règlemente le partage des nuits d'astreinte pour répondre au double objectif suivant :

- garantir la sécurité des jeunes accueillis en internat ;
- créer, pour les salariés concernés, des conditions de vie personnelle et familiale équilibrées.

La loi du 6 août 2015 susmentionnée dispose que les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, dont la liste a été fixée, pour Paris, par douze arrêtés du 25 septembre 2015 et, pour certaines villes de province, par six arrêtés du 5 février 2016 peuvent employer des salariés en soirée, c'est-à-dire dans la tranche horaire comprise entre 21 heures et 24 heures. Cette possibilité est ouverte à la condition toutefois qu'un accord collectif le prévoit et en fixe les modalités, notamment s'agissant des contreparties offertes aux salariés concernés (*cf. Partie 2 - Le contexte de la négociation collective*).

L'activité conventionnelle de 2016 devrait traduire cette évolution législative.

V.3.3. Le temps de travail effectif, jours fériés - congés

V.3.3.1. Le temps de travail effectif

Le code du travail prévoit que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ainsi, pour être considéré comme du temps de travail effectif, le temps doit remplir trois critères cumulatifs :

- la disponibilité du salarié ;
- la soumission à l'autorité de l'employeur ;
- l'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles.

Les temps de pause et de restauration

Le temps de pause et le temps nécessaire à la restauration sont par principe considérés comme du temps de repos, dès lors qu'ils ne remplissent pas les trois critères définissant le temps de travail effectif.

Cependant, un accord collectif ou le contrat de travail peut reconnaître ces temps de pause et de restauration comme du temps de travail effectif ou bien prévoir qu'ils soient rémunérés.

C'est le cas de la convention collective des *salariés des établissements privés* du 7 juillet 2015 qui prévoit que la pause d'une durée inférieure ou égale à dix minutes est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Le temps de déplacement professionnel

Le code du travail prévoit que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, le code prévoit que lorsque le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière.

L'accord relatif aux *musiciens de la production audiovisuelle* du 16 septembre 2015 définit le temps normal de trajet pour les artistes musiciens : en région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche et en province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine.

Au-delà, le temps de déplacement est du temps de transport que l'accord considère comme du temps de travail effectif.

V.3.3.2. Les astreintes

Le code du travail prévoit que les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

Deux accords conclus en 2015 traitent de l'astreinte.

La convention collective nationale des *maisons d'étudiants* précise la compensation à laquelle l'astreinte donne lieu.

La convention distingue la rémunération de l'astreinte de la rémunération de l'intervention qui constitue du temps de travail effectif.

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte et, au-delà de 15 astreintes, sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte ;
- à une indemnité en temps de repos équivalent à l'indemnité numéraire,
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple, un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail.

L'accord relatif aux astreintes de nuit dans les *associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP* prévoit en compensation de l'astreinte que les salariés concernés bénéficient soit d'un logement de fonction, soit d'une prime d'astreinte. À cette compensation s'ajoute la rémunération des heures d'intervention dont le montant est calculé sur la base du taux horaire majoré de 25 % multiplié par le nombre d'heures d'assistance téléphonique et/ou d'intervention sur le site et, le cas échéant, de trajet pour se rendre sur le site et en revenir.

V3.3.3. Les congés payés et les jours fériés

Treize accords collectifs conclus en 2015 abordent le sujet des congés payés.

La durée du congé

Le code du travail prévoit cinq semaines de congés payés. Une convention ou un accord collectif de travail peut également prévoir que les salariés bénéficient d'un congé conventionnel plus long que le congé légal. Deux accords conclus en 2015 prévoient un congé conventionnel supérieur aux cinq semaines de congés payés légaux.

L'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des *associations du réseau CCCA-BTP* prévoit que la durée des congés payés des salariés est de trois jours ouvrables par mois de travail effectif, soit une durée totale de congés payés au plus égale à 36 jours ouvrables pour douze mois de travail effectif.

La convention collective des *salariés des établissements privés* du 7 juillet 2015 prévoit que les salariés bénéficient de 36 ou 51 jours de congés payés. Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.

Les congés supplémentaires

L'article L.3141-8 du code du travail prévoit que la durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

L'accord du 20 janvier 2015 portant rénovation de l'ensemble des articles constituant les clauses générales de la convention collective nationale des *industries du camping* prévoit des congés supplémentaires pour ancienneté :

- à partir de 20 ans : une journée ;
- à partir de 25 ans : deux journées.

La convention collective des *industries mécaniques microtechniques et connexes du département du Doubs* du 27 avril 2015 prévoit des congés supplémentaires liés à l'ancienneté.

Ainsi un salarié ayant dix ans d'ancienneté se voit accorder un jour de congé supplémentaire, celui ayant quinze ans deux jours et celui ayant vingt ans trois jours.

L'avenant n° 62 à la convention collective nationale de la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations*, daté du 18 décembre 2015, prévoit :

- un jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La convention collective de la branche *Banque Populaire* du 15 juin 2015 prévoit le bénéfice d'un 26^{ème} jour ouvré de congés payés pour les salariés qui comptent une période complète de référence d'acquisition des congés, c'est-à-dire au moins un an d'ancienneté. Ce bénéfice est cependant encadré par certaines limites.

La période de prise de congés

L'article D.3141-5 du code du travail prévoit que la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'avenant n° 58 du 7 juillet 2015 à la convention collective nationale des *maisons d'étudiants* relatif aux modalités de prise de congés payés prévoit

que les dates de congés du personnel sont portées à la connaissance des salariés :

- le 15 février pour les congés d'été ;
- deux mois avant pour les autres congés.

L'ordre et la date de départ en congés

Le code du travail prévoit que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Le code ne prévoit pas les modalités d'information et d'éventuelles compensations des salariés dont les congés seraient écourtés ou dont la date de départ serait reportée en raison de circonstances exceptionnelles.

La convention collective des *industries mécaniques microtechniques et connexes du département du Doubs* du 27 avril 2015 prévoit cette hypothèse. La convention stipule ainsi que, dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par le déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans les cas exceptionnels où le salarié accepterait de reporter sa date de départ en congé sur demande expresse et préalable de son employeur, formulée dans la semaine calendaire précédant le départ en congés, il lui serait attribué un jour de congé supplémentaire.

Les jours fériés

Le code du travail prévoit onze jours fériés à l'article L.3133-1 et seul le 1^{er} mai est jour férié chômé obligatoire. Le chômage des autres jours fériés ne l'est pas.

Sept accords conclus en 2015 prévoient des dispositions plus favorables que celles du code du travail.

L'accord du 19 février 2015 portant actualisation et consolidation de la convention collective nationale du *Notariat* prévoit que les fêtes légales telles que définies à l'article L.3133-1 du code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération. En outre, l'accord prévoit que les après-midis des 24 et 31 décembre sont chômés et payés.

La convention collective de la branche *Banque Populaire* du 15 juin 2015 prévoit que les jours fériés légaux sont des jours de repos rémunérés. La convention précise que, lorsque des exceptions à ce principe sont nécessaires en raison des spécificités de service ou d'activité, elles doivent faire l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel, à défaut d'accord, et que des contreparties doivent être prévues en faveur des salariés.

La convention précise par ailleurs que les entreprises prendront à leur charge les dépenses exceptionnelles que pourrait entraîner pour un salarié, le fait de travailler un jour férié.

La convention collective des *industries mécaniques microtechniques et connexes du département du Doubs* du 27 avril 2015 prévoit que, en cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit une majoration de salaire de 15 %.

L'avenant n° 5 du 3 décembre 2015 à la convention collective nationale des *régies de quartier et de territoire* prévoit que les onze jours fériés légaux, auxquels les jours fériés locaux s'ajoutent, sont chômés. L'accord précise que, en cas de travail un autre jour férié que le 1^{er} mai, les salariés bénéficient d'une majoration de 20 % de leur salaire brut ou de la majoration prévue pour le dimanche lorsque le jour férié travaillé est un dimanche.

L'accord du 20 janvier 2015 portant rénovation de l'ensemble des articles constituant les clauses générales de la convention collective nationale des *industries du camping* et l'avenant relatif à la modification de l'article 58 bis de la branche des *industries et commerces de la récupération* du 24 mars 2015 prévoient que tous travaux exceptionnels des jours fériés donnent lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif.

Il en est de même enfin pour l'accord *Musicien de la production audiovisuelle* du 16 septembre 2015 qui prévoit que le travail d'un jour férié, lorsqu'il n'est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d'un programme dans les conditions du direct ou lorsqu'il n'est pas possible de travailler un autre jour, entraîne le paiement d'une majoration de 100 % du cachet.

V.3.4. Le compte épargne-temps

En 2015, quatre accords et avenants ont traité de ce thème (contre cinq en 2014 et quatre en 2013). Toutefois, seul le texte conclu dans la branche des *ateliers et chantiers d'insertion*, sans être spécifiquement consacré au compte épargne-temps (CET), puisque traitant de l'aménagement du temps de travail, prévoit un CET dans toutes ses caractéristiques (alimentation,

abondement de l'employeur, utilisation, conversion et monétisation). Trois avenants viennent modifier les conventions collectives nationales des branches de la *distribution de films*, des *industries et commerces de la récupération* et des *entreprises de propreté et services associés*. Il s'agit dans les deux premiers cas d'élargir les modalités d'alimentation du CET, dans le troisième de permettre l'utilisation des droits CET pour le financement d'actions de formation.

V3.4.1. Les modalités d'alimentation du CET

La branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a cherché à rendre effectives l'ensemble des modalités d'alimentation du CET, notamment par l'alimentation au titre :

- des jours de congés excédant 25 jours ouvrables ;
- de la moitié des heures supplémentaires dans la limite de 75 heures ;
- des congés de fractionnement ;
- des majorations accompagnant les heures supplémentaires et complémentaires.

Cette branche prévoit également que les congés capitalisés seront abondés par l'employeur à hauteur d'un jour par tranche de 25 jours capitalisés.

La branche de la *distribution de films* précise que le CET pourra être alimenté par des jours de repos et celle des *industries et commerces de la récupération et du recyclage* qu'en sus des dispositions conventionnelles, les chauffeurs et équipages de transport pourront épargner les jours de repos correspondant à 35 % des heures supplémentaires.

Aucune branche n'a prévu, au titre des accords conclus en 2015, une alimentation en argent du CET.

V3.4.2. L'utilisation du compte épargne-temps orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

Les branches ont préféré privilégier une logique d'alimentation et de sortie en temps, qui constitue la logique première du CET. La sortie en temps afin de financer des aménagements de fins de carrière, un congé sabbatique, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial ou de création d'entreprise, etc., est privilégiée par la branche des *ateliers et chantiers d'insertion*.

Par ailleurs, la branche des *entreprises de propreté et services associés* a décidé d'autoriser l'utilisation des droits CET pour le financement d'une

période d'absence afin de permettre aux salariés de suivre une action de formation de leur choix.

Enfin, il convient de rappeler que l'article L.3153-3 du code du travail permet l'alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par des droits acquis sur le CET. Cette passerelle CET-PERCO, qui était présente dans deux accords conclus en 2012, et dans un seul en 2013, n'a pas été retenue par les négociateurs en 2015, à l'instar de 2014.

V.3.4.3. Utilisation du compte épargne-temps dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans son article 18, a mis en place une expérimentation pendant deux ans, à compter du 1^{er} octobre 2014, afin de permettre aux salariés, en accord avec leur employeur, d'utiliser les droits affectés sur leur CET pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un chèque emploi service universel (CESU). Cette possibilité est explicitement prévue à l'article 9.5 de la branche des ateliers et chantiers d'insertion. L'accord de branche renvoie, comme pour les autres caractéristiques du CET, aux accords d'entreprise, qui pourront détailler les prestations de service à la personne éligibles au CESU.

Cet article de l'accord de branche prévoit également que les salariés pourront utiliser leurs droits CET en invoquant deux cas de "déblocage anticipé" du CET pour des motifs d'urgence sociale : d'une part le surendettement et, d'autre part, le règlement de quittance (de loyer, d'électricité et d'eau) posant des problèmes de trésorerie aux salariés. Les droits CET seront alors monétisés et la somme en euros versée sur le compte du salarié, qui pourra ainsi utiliser cette somme pour alléger la contrainte financière qui pèse sur lui.

Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 01-15 relatif au temps partiel</i>	04/06/1983	15/06/2015	2015/31
CCNE	3381	Aide soins services a domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Aménagement du temps de travail</i>	31/03/2011	19/11/2015	2011/24 2016/6
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Organisation du travail à temps partiel</i>	26/11/1992	16/06/2015	2015/38
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 52 travail à temps partiel</i>	20/11/1996	05/03/2015	2015/22
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 115 travail à temps partiel cadres</i>	20/02/1979	18/12/2015	2016/10
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>Salaires travail à temps partiel</i>	28/08/1998	07/07/2015	2015/40
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 25 travail à temps partiel.</i>	01/12/1977	08/04/2015	2015/35
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Aménagement du temps de travail</i>	30/06/1976	09/01/2015	2015/10
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Aménagement du temps de travail</i>	01/03/1973	09/01/2015	2015/10
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/03/2000 forfait-jours cadres</i>	19/07/1984	30/01/2015	2015/39
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 50 salaires minima conventionnels 2015</i> <i>Avenant n° 52 forfait annuel en jours</i>	12/07/2001	11/02/2015 17/09/2015	2015/16 2015/50
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Avenant n° 13 temps partiel</i>	07/12/2004	23/02/2015	2015/19
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Travail à temps partiel</i>	07/08/1989	19/01/2015	2015/10
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Prime d'ancienneté</i>	26/11/1971	14/10/2015	2016/10
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 62 modifiant le nom de la convention</i>	07/12/1976	18/12/2015	2016/9
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Forfait jours des cadres autonomes</i>	09/12/1974	18/02/2015	2015/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la durée et l'aménagement du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Modification des dispositions de la convention</i>	21/10/1983	30/09/2015	2016/3
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 2 relatif à l'accord temps partiel</i>	05/07/1991	20/11/2015	2015/51
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 51 convention de forfait en jours cadres</i>	11/04/1996	24/09/2015	2016/16
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Avenant à l'accord du 5/12/2008 durée de travail à temps partiel</i>	27/10/1987	08/07/2015	2015/37
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 57 dérogation durée minimale temps partiel</i> <i>Avenant n° 60 relatif aux astreintes</i>	27/05/1992	07/07/2015 07/07/2015	2015/37 2015/37
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2015</i>	13/03/1972	27/01/2015	2015/10
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 55 suspension contrat travail acquisition ancien</i>	21/02/2001	16/01/2015	2015/11
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Travail à temps partiel</i>	31/01/2000	11/02/2015	2015/14
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 50 travail à temps partiel</i>	31/03/1979	26/02/2015	2015/17
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention</i> <i>Avenant n° 27 convention forfait en jours sur l'année</i>	08/06/2001	19/02/2015 19/02/2015	2015/14 2015/14
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Travail à temps partiel</i>	01/06/1989	24/11/2015	2016/7
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>Relations du travail pour les musiciens</i>	13/12/2006	16/09/2015	2015/51
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 7 formation professionnelle</i>	26/07/2011	02/07/2015	2011/38 2015/37
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Avenant à l'accord du 05/12/2008 durée de travail à temps partiel</i>	11/04/1996	08/07/2015	2015/37
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Organisation du temps partiel</i> <i>Heures supplémentaires chauffeurs équipages de transport</i> <i>Travail nuit - dimanche - jours fériés</i>	06/12/1971	29/01/2015 24/03/2015 24/03/2015	2015/19 2015/20 2015/20
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	07/07/2005	04/12/2015	2016/10
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Convention forfait jours</i> <i>Travail à temps partiel</i>	10/09/1999	29/01/2015 29/01/2015	2015/11 2015/11
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Dérogatoire travail de nuit - déménagement</i>	21/12/1950	29/04/2015	2015/26
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail</i> <i>Télétravail</i>	06/02/2001	13/04/2015 06/07/2015	2015/30 2015/40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Avenant n° 41 à l'article 30 - astreinte</i>	31/01/2006	10/11/2015	2015/49
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Pénibilité</i>	09/11/1988	10/02/2015	2015/15
CCNE	3172	Vitrail industrie (1945) <i>Avenant à l'article 22 durée du temps de travail</i>	15/11/1996	30/11/2015	2016/4
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 157 à l'annexe 2</i>	15/10/1974	26/06/2015	2015/46
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 5 article 3.7 - jours fériés</i>	02/04/2012	03/12/2015	2013/4 2016/2
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Convention forfait jours cadres autonomes</i>	14/11/1957	30/09/2015	2016/10
APNE		Enseignement privé temps partiel <i>Avenant n° 1 révision de l'article 10</i>	18/10/2013	10/03/2015	2013/49 2015/25
APN		BTP astreintes de nuit associations CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
APN		BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
APN		BTP temps partiel associations CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		Produits alimentaires élaborés Bretagne (1396) <i>Barème des salaires minima au 01/02/2015</i>	22/10/1985	28/01/2015	2015/16
AIR		Commerces rennes ouverture dimanche	23/04/2015		2016/4
AIR		Commerces rennes ouverture dimanche <i>Jours fériés et 3 dimanches pour 2016</i>	13/11/2015	13/11/2015	2016/5 2016/5
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Manutention portuaire Guadeloupe (1923) <i>Organisation du travail</i> <i>Organisation travail rémunérations</i>	31/07/1995	31/03/2015 09/07/2015	2015/40 2015/40
AIFD		Ameublement négoce Meurthe et Moselle (1880) <i>Repos dominical pour 2016</i>	31/05/1995	18/12/2015	2016/6
AIFA		Ports et manutention CCN unifiée Bordeaux (3017) <i>Avenant n° 39 décommande dimanche et jour férié</i>	15/04/2011	25/09/2015	2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2015, peu d'accords portant uniquement sur les conditions de travail ont été conclus au niveau des branches professionnelles.

Ce constat revêt un caractère plus ou moins conjoncturel : certains thèmes de négociation, toujours à l'ordre du jour, n'ont pas pu aboutir en 2015 pour des raisons diverses (évolutions du cadre législatif, nouveauté du sujet). C'est notamment le cas des thèmes liés à la prévention de la pénibilité, la qualité de vie au travail, lesquelles sont reconnues comme facteurs tant d'amélioration des conditions de travail que de compétitivité pour les entreprises.

La question des conditions de travail est par ailleurs abordée dans un cadre plus large dans un certain nombre d'accords conclus en 2015 et relatifs au contrat de génération, à l'emploi des seniors et à la mise à jour de conventions collectives.

VI.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE À LA "QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL" (QVT)

L'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle", signé le 19 juin 2013 et étendu par un arrêté du 15 avril 2014, a été peu décliné au niveau des branches professionnelles qui, à ce jour, ne se sont pas emparées de ce sujet de négociation. Cette situation peut s'expliquer par la nouveauté, tant du sujet que de l'approche retenue, qui impose un délai certain d'appropriation. Dans ces conditions, il paraît logique que seul un accord de ce type ait été conclu en 2015, dans la branche de la *vente à distance*.

VI.1.1. Définition du champ de la qualité de vie au travail

Par l'accord du 13 juin 2013, les partenaires sociaux se sont entendus sur une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). Celle-ci se traduit en ces termes : *"Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte"*.

L'accord affirme que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés et à la qualité de leurs conditions de travail. En conséquence,

la compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à améliorer la QVT, en agissant sur :

- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnels ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

VI.1.2. Un cadre expérimental pour la négociation collective

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013, qui comporte des dispositions expérimentales, est conclu pour une "durée déterminée de trois ans". Ses signataires ont prévu d'examiner, à son terme et après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner.

À titre expérimental, il est ainsi prévu que les partenaires sociaux examinent, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place une négociation sur la qualité de vie au travail. Celle-ci peut regrouper, dans une négociation unique, les négociations qui sont au nombre des négociations obligatoires et qui relèvent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu de ces différentes négociations.

L'avantage d'une telle méthode est de ne pas remettre en cause les politiques publiques sectorielles, tout en permettant aux entreprises, par la voie de la négociation, d'adopter les modalités d'articulation qui leur paraissent les plus pertinentes au regard de leur activité, de leur taille, et de leur organisation. Les accords ainsi conclus le seront pour trois ans.

L'ANI conditionne leur validité à la signature des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence d'un tel accord, les entreprises restent liées par les différentes obligations de négocier, et l'ANI prévoit dans ce cas qu'elles doivent aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L.2281-5 du code du travail.

L'objectif poursuivi est que le processus de négociation conduise à la conclusion d'un accord intégré, comprenant un plan d'action et précisant

les règles d'articulation des différents aspects des conditions d'emploi et de travail. Cette démarche globale permet ainsi de ne pas avoir à négocier plusieurs accord séparés sur des questions qui sont interdépendantes (risques psychosociaux, égalité professionnelle, conciliation vie privée - vie professionnelle, télétravail, etc.).

L'ANI pose également les bases des “espaces de discussion” ou “espaces d'expression” ouverts aux salariés, reconnaissant ainsi un cadre de concertation situé entre la consultation et la négociation. Pour articuler les prérogatives des institutions représentatives du personnel (IRP) avec les espaces de discussion, l'ANI prévoit que le résultat des discussions leur est restitué.

L'accord prévoit également que “les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management”.

Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage donc à trouver un espace de discussion approprié et vise la conclusion d'accords d'entreprises intégrés. Le comité de suivi de l'accord, mis en place par les signataires de l'ANI, a pour mission de prendre connaissance des expérimentations portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail menées par les branches et les entreprises. Ces expérimentations pourront donner lieu à des interventions des organismes spécialisés telle que l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail⁽¹¹⁾ (ANACT).

Il convient de noter que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a rendu obligatoire, à partir du 1^{er} janvier 2016, une négociation annuelle dans les entreprises sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La négociation doit porter sur des thèmes comprenant :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle, écarts de rémunérations, etc.) ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

11) Le site internet www.anact.fr présente une méthodologie dédiée à la mise en œuvre d'une démarche QVT d'entreprise.

- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

VI.1.3. Un accord conclu dans la branche de la vente à distance

En 2015, un accord a été conclu, s'inscrivant dans la lignée de l'ANI de 2013, sur la QVT dans la branche professionnelle de la *vente à distance*. L'accord porte notamment sur :

- la conciliation entre vie personnelle et professionnelle ;
- le création d'un cadre de dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la formation destinée aux managers et dirigeants dans ce domaine ;
- et plus largement la santé au travail, les conditions de travail et d'organisation du travail.

Une analyse factorielle menée au sein de la branche a permis d'identifier cinq dimensions significatives qui constituent la QVT en entreprise :

- ce qui est relatif à l'évolution du travail (possibilités de se former et d'élargir ses compétences, etc.) ;
- ce qui est relatif à la qualité du lien avec la hiérarchie (reconnaissance des efforts, soutien dans les situations difficiles, échanges sur le travail, etc.) ;
- ce qui est relatif à la clarté du cadre de travail (responsabilités clairement définies, informations sur les orientations et stratégies de l'entreprise, etc.) ;
- ce qui est relatif à la cohérence entre objectifs, moyens et temps (moyens et outils adéquats, objectifs réalistes, etc.) ;
- ce qui est relatif à la confiance (dialogue social, ambiance de travail, climat de confiance, etc.).

Conciliation vie privée - vie personnelle

L'accord incite les entreprises à favoriser la conciliation entre vie personnelle et professionnelle des salariés en :

- étudiant la mise en place de services facilitateurs (conciergerie) ou de services de proximité avec les collectivités locales et les associations ;

- améliorant les congés familiaux afin qu'ils bénéficient de manière égale aux femmes et aux hommes ;
- fixant les horaires de début et de fin de réunions dans le cadre des horaires habituels de travail, sauf cas exceptionnel.

En matière de régulation de l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC), trois axes de travail sont envisagés :

- former à l'utilisation des TIC les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;
- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduise pas à isoler les salariés et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;
- veiller à ce que la vie privée du salarié soit préservée.

À cet effet, l'accord encourage les entreprises, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC, à rechercher avec eux les moyens de concilier vie privée et vie personnelle (temps de déconnexion, actions de sensibilisation). Une charte de bonne utilisation des TIC sera également mise à disposition des entreprises par la branche.

Espace de discussion

Par cet accord, les entreprises sont invitées à mettre en place des espaces de discussion prenant la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un projet, animés par un responsable hiérarchique et, si nécessaire, un tiers facilitateur (externe ou interne à l'entreprise). L'objectif est de fournir des éléments de réflexion à l'employeur visant notamment à faire évoluer l'organisation du travail vers plus d'autonomie et affirmer le rôle et les moyens du management.

Relations de travail, santé au travail et conditions de travail

Au-delà de l'intégration à l'entretien professionnel des thèmes de l'organisation du travail et de la gestion de la charge de travail, l'accord entend généraliser dans les entreprises un entretien de reprise du poste après chaque absence de longue durée (supérieure à quatre mois) pour :

- comprendre les besoins, attentes et motivations du salarié ;
- préparer le manager au retour du salarié et à l'information de l'équipe.

La formation destinée aux managers et aux dirigeants

La branche professionnelle de la *vente à distance* a mis en place un dispositif d'accompagnement des managers de proximité, en proposant un cursus labellisé en lien avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Application de l'accord aux TPE-PME

L'accord prévoit que la branche et l'OPCA informent les très petites et moyennes entreprises (TPE-PME) de la possibilité d'être accompagnées par un consultant afin de déployer les éléments constitutifs de la QVT.

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

2015 est la quatrième année depuis l'entrée en vigueur du dispositif issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Cette obligation s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), si au moins 50 %⁽¹²⁾ de leur effectif est exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par décret⁽¹³⁾.

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche doivent soit négocier un accord, soit arrêter un plan d'action. À défaut, elles encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a apporté des modifications à cette négociation afin de renforcer son effectivité :

- l'exposition d'un salarié n'est décomptée que lorsqu'elle dépasse les seuils définis par décret et non plus sur le fondement de la seule appréciation de l'employeur ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit d'abord engager une négociation sur la question. En cas d'échec de celle-ci, il peut alors arrêter un plan d'action ;
- un accord de branche étendu peut également caractériser l'exposition des travailleurs au-delà des seuils par des situations-types d'exposition (postes occupés, équipements de protection individuels et collectifs appliqués).

12) Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

13) Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

VI.2.1. Éléments quantitatifs

Au 17 mars 2016 et depuis l'entrée en vigueur du dispositif, le nombre cumulé d'accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité conclus et transmis à la direction générale du travail est de dix-sept, dont un nouvel accord signé en 2015, aucun durant l'année 2014 et quatre au cours de l'année 2013.

- douze accords s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité". Ils concernent les branches du *bâtiment* et des *travaux publics* (BTP), du *commerce du détail et de gros à prédominance alimentaire*, des *entreprises sociales pour l'habitat*, de *l'assainissement et de la maintenance industrielle*, de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*, de *l'industrie pétrolière* et de *l'industrie du bois*.
L'année 2015 a permis la conclusion d'un nouvel accord dans la branche de *l'industrie et des commerces en gros des viandes*.
L'année 2013 avait permis la conclusion de trois nouveaux accords dans les branches suivantes : *remontées mécaniques*, *industrie de la chaussure et des articles chaussants* ainsi que *l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile*.
- deux accords sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010. Ils ont été conclus dans la branche des *transports publics - déménagement* (accord de 2010 antérieur à l'entrée en vigueur du dispositif pénibilité) et celle des *ports et manutention* (s'inscrivant ainsi dans le dispositif issu de la loi du 4 juillet 2008 sur les installations portuaires).
- trois accords sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (*transformation laitière*), soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (*remontées mécaniques*). Le dernier accord de méthode, conclu le 26 avril 2013, concerne *l'inter-secteur papier cartons*. Il fait suite au constat d'échec de la négociation sur la pénibilité et vise à diffuser un plan d'action afin d'aider les entreprises à identifier les différents leviers de lutte contre la pénibilité (mobilisation de organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), diffusion d'une liste de cabinets de consultants, mise en place du tutorat, etc.).

Il est encore prématuré de dresser un bilan complet de l'action des branches en matière de pénibilité. Mais il est possible de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation.

VI.2.2. *Éléments qualitatifs*

L'analyse du contenu de l'accord conclu en 2015 par la branche de *l'industrie et des commerces en gros des viandes* montre qu'il s'agit davantage d'un accord de méthode visant à outiller les entreprises de la branche afin qu'elles se dotent d'une évaluation des risques adaptée aux situations particulières qu'elles rencontrent et à l'organisation du travail qui leur est propre. Cet accord ne permet pas à lui seul de présenter un diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans son secteur. Il identifie cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche.

Les accords conclus en 2013 montrent que seule une branche a élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans son secteur. La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* a ainsi élaboré, avec l'aide d'un consultant, un diagnostic précis grâce à une enquête conduite auprès d'un échantillon de sept entreprises. En 2012, quatre des sept branches qui avaient conclu des accords "1 % pénibilité" avaient également adopté une démarche de diagnostic, afin d'adapter les mesures de prévention au regard des spécificités de chaque secteur. Il s'agit en particulier du secteur du *bâtiment et des travaux publics* et de la branche des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

S'agissant des thèmes de négociation retenus, ce sont en premier lieu ceux concernant les conditions de travail : l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Ils font l'objet de mesures concrètes : achat ou rénovation de matériel afin de prendre en compte des avancées réalisées en termes d'ergonomie dans la branche de *l'industrie de la chaussure*. Au plan organisationnel, deux branches (*remontées mécaniques et domaines skiables* et *industrie de la chaussure*) prévoient de favoriser la diversification des tâches des salariés exposés à des facteurs de pénibilité grâce à la rotation des postes. Enfin, des actions de formation sont souvent prévues, soit dans une optique de prévention des risques (*aide à domicile, remontées mécaniques et domaines skiables*), soit dans une optique de reconversion (*industrie de la chaussure*).

L'accord conclu en 2015 préconise par ailleurs un certain nombre de mesures de prévention qui pourront être mises en œuvre par les entreprises, une fois leur diagnostic réalisé, portant sur l'amélioration organisationnelle du travail (ex. : prévision d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste) ainsi que sur l'amélioration de l'environnement de travail (ex. : achat ou rénovation de matériel afin de réduire le bruit).

Il prévoit des actions de formation, en faveur de la prévention des risques avec la formation de *référénts de sécurité* au sein des équipes de travail mais aussi afin d'aider les salariés à évoluer vers un emploi moins exposé à la pénibilité au sein de l'entreprise, ainsi qu'en faveur de la réparation permettant aux salariés les plus âgés et les plus longuement exposés d'aménager leur temps de travail.

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, deux d'entre eux prévoient la réalisation d'un bilan annuel par la commission paritaire de la branche (*industrie de la chaussure, aide à domicile*), les deux autres préférant un bilan à la fin de la période triennale.

La branche de *l'industrie et des commerces en gros des viandes* a mis en place quant à elle une *commission pénibilité* spécifiquement dédiée qui se réunit au moins deux fois par an et élabore un bilan annuel. Par ailleurs, cet accord fixe des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs, comme c'est le cas dans les accords précédents, concerne toutefois la réalisation des actions prévues par l'accord (accompagnement de 100 % des salariés, réalisation de 80 % des études, etc.) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Le dialogue social au cœur du plan santé au travail 3

Le dialogue social est consubstantiel à la construction et à la mise en œuvre du plan santé au travail 3 (PST 3). Il constitue les fondations de ce plan dont les orientations stratégiques ont été élaborées par les partenaires sociaux réunis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Il incarne tout autant les conditions mêmes dans lesquelles ce plan sera mis en œuvre au cours de la période 2016-2020.

En effet, le mode d'élaboration du PST3 a constitué une réelle innovation. Les partenaires sociaux ont été associés, dès l'origine, sur le fond et sur la méthode. Avec eux, l'administration a dressé un bilan partagé du deuxième plan santé travail au sein du COCT en février 2014. Avec le troisième PST, l'État a voulu renforcer la concertation avec les partenaires sociaux dans la définition même de la stratégie en matière de santé au travail. Le PST 3 s'appuie en effet sur des orientations élaborées dans un réel consensus par les partenaires sociaux. La validation unanime du PST 3 lors du comité permanent du COCT, présidé par la ministre chargée du Travail, en a été largement facilitée.

1 – Le dialogue social à la source du PST 3

Le travail mené par les partenaires sociaux au sein du COCT a été particulièrement constructif et innovant. C'est notamment au sein du groupe permanent d'orientation du COCT que les partenaires sociaux ont adopté des orientations

innovantes, s'articulant autour de sept lignes directrices et structurantes pour l'amélioration de la santé au travail :

- faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation ;
- développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- faire de la qualité de vie au travail un objet stratégique et en favoriser la mise en œuvre ;
- simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
- prioriser certains risques ;
- rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail ;
- structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail.

2 – Le dialogue social au cœur du PST 3

Les orientations proposées par les partenaires sociaux ont ainsi conduit à tracer les deux axes stratégiques du PST 3 :

- donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
- améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise (notamment en assurant la promotion, auprès de tous les acteurs de l'entreprise, de la qualité de vie au travail considérée comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet "qualité du travail" ou, par exemple, de manière opérationnelle, en mettant les technologies numériques au service de la qualité de vie au travail, dans le cadre du dialogue social.

Les orientations élaborées par les partenaires sociaux ont conduit, par ailleurs à favoriser l'émergence d'un axe "support" transversal à ce PST 3, dédié au renforcement du dialogue social et des ressources de la politique de prévention, à la faveur d'une meilleure structuration du système d'acteurs, et ce notamment en direction des PME-TPE. Cette mobilisation part notamment du constat opéré par le rapport Combrexelle, publié en septembre 2015, sur "La négociation collective, le travail et l'emploi" selon lequel, quel que soit le niveau de négociation (entreprise ou branche professionnelle), la question des conditions de travail reste insuffisamment abordée par les partenaires sociaux.

Dans le cadre du PST 3, le renforcement du dialogue social aura donc, notamment, vocation à s'exprimer à travers la promotion des négociations sur la santé au travail et le renforcement du COCT et des comités régionaux. Le renforcement de la place et des normes issues du dialogue social, notamment dans le cadre des comités techniques nationaux de la branche AT-MP de la CNAM-TS, sera également recherché sur toute la durée du plan.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont ainsi résolument au centre de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail. Dans ce cadre, tous les leviers du dialogue social devront par conséquent être actionnés, à tous les niveaux de mobilisation et selon diverses modalités : négociation collective *stricto sensu*, orientation de la politique publique dédiée à la santé au travail (notamment au sein du COCT), mobilisation d'actions concrètes avec des branches professionnelles volontaires, mobilisation des acteurs terri-

toriaux, élaboration de recommandations sectorielles au sein de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), dialogue social et dialogue professionnel en entreprise.

Surtout, loin d'être virtuel, le dialogue social tel que le promeut le PST 3 vise avant tout, de manière opérationnelle, à y renforcer le rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	31/05/1995	25/11/2015	2016/5
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en œuvre dans le cadre du RPCS</i>	15/01/1981	17/11/2015	2015/51
APNE		Bois industrie menuiserie contrat de génération	08/07/2015		2015/46
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 52 forfait annuel en jours</i>	12/07/2001	17/09/2015	2015/50
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Emploi des seniors</i> <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	11/12/2015 11/12/2015	2016/7 2016/7
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-2 pacte de responsabilité</i>	21/11/1988	29/09/2015	2015/50
APN		Électriques et gazières égalité professionnelle H/F	16/10/2015		2015/48
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Contrat de génération</i>	27/11/2007	03/11/2015	2015/49
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 62 modifiant le nom de la convention</i>	07/12/1976	18/12/2015	2016/9
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1997	16/09/2015	2015/48
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Modification accord prévoyance et annexe</i>	10/06/1988	19/11/2015	2016/7
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 157 à l'annexe 2</i>	15/10/1974	26/06/2015	2015/46
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 51 convention de forfait en jours cadres</i>	11/04/1996	24/09/2015	2016/16
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Formation professionnelle</i>	03/12/1993	25/09/2015	2015/48
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	21/03/1972	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/11/1969	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/06/1965	26/03/2015	2015/39
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention</i>	08/06/2001	19/02/2015	2015/14
APN		Obligation emploi travailleur handicapé 2016-2020	07/09/2015		2015/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE		Offices publics habitat dialogue social	09/07/2015		2015/43
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	01/06/1989	02/04/2015	2015/31
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	20/07/2015	2015/51
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>Relations du travail pour les musiciens</i>	13/12/2006	16/09/2015	2015/51
CCNE		Production cinématographique - titres I - II et III (3097) <i>Avenant n° 2 révision du protocole d'accord du 17/12/2007</i>	19/01/2012	03/11/2015	2013/34 2016/6
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/05/1988	29/06/2015	2015/41
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i>	22/04/1955	11/02/2015	2015/13
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Pacte de responsabilité</i>	06/12/1971	09/07/2015	2015/36
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/03/1988	12/01/2015	2015/8
AIN		Retraites complémentaires AGIRC ARRCO AGFF	30/10/2015		2015/49
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	07/07/2005	04/12/2015	2016/10
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Convention forfait jours Travail à temps partiel</i>	10/09/1999	29/01/2015 29/01/2015	2015/11 2015/11
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail Télétravail</i>	06/02/2001	13/04/2015 06/07/2015	2015/30 2015/40
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) Pénibilité <i>Utilisation des fonds excédentaires du régime de prévoyance</i>	09/11/1988	10/02/2015 10/02/2015	2015/15 2015/15
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3344	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Promotion de l'apprentissage</i>	19/12/2006	16/02/2015	2015/23
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Manutention portuaire Guadeloupe (1923) <i>Organisation travail rémunérations</i>	31/07/1995	09/07/2015	2015/40
CCDE		Métallurgie Moselle (714) <i>Insertion de l'annexe VIII sur le télétravail Actualisation clauses générales et "mensuels"</i>	01/02/1973	26/02/2015 17/11/2015	2015/21 2015/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

232 accords de branches ont été conclus en 2015 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (198 accords de branches avaient été conclus en ce domaine en 2014).

Ces accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont les dispositions ont été rendues applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

VII.1. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2015 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.1.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour objet 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).

67 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes en apprentissage en tant que voie appropriée pour accéder à l'emploi et sur la nécessité de pérenniser le développement de l'apprentissage, les accords portent sur :

- l'objet du contrat d'apprentissage et les publics visés, les conditions de sa mise en œuvre, sa nature (contrat à durée indéterminée [CDI] ou contrat à durée déterminée [CDD]) et sa durée, les qualifications visées et les modalités d'organisation de la formation des apprentis ;
- le statut des apprentis, leur classification, les conditions de travail, la rémunération au regard de l'âge du bénéficiaire, les obligations

- récioproques de l'apprenti et de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat ;
- le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage ainsi que le nombre d'apprentis pouvant être simultanément suivis par un même maître d'apprentissage, la formation du maître d'apprentissage et les conditions de prise en charge des frais de sa formation, les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction. Certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
 - les perspectives de développement de l'apprentissage avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs quant aux nombres d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), aux taux de rupture anticipée du contrat, de réussite aux examens et d'insertion professionnelle ;
 - l'amélioration de la qualité des formations dispensées notamment par l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
 - le financement de l'apprentissage : demande d'habilitation d'un organisme collecteur de branche de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage, incitation des entreprises à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA de la branche, affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les modalités de parcours partagés d'apprentissage entre deux entreprises dans le cadre de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
 - les missions des centres de formation d'apprentis et, le cas échéant, leur labellisation par la branche professionnelle.

VII.1.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

105 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- la promotion de la formation professionnelle pour le développement des compétences des salariés et leur adaptation aux évolutions de l'emploi, leur employabilité et la sécurisation de leurs parcours professionnels, le maintien et le développement de l'emploi et la compétitivité des

entreprises, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;

- les formations prioritaires et notamment la lutte contre l'illettrisme, la maîtrise des outils informatiques, la prévention de la pénibilité ;
- les publics prioritaires et notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et de l'organisation du travail, les salariés très petites entreprises (TPE) - petites et moyennes entreprises (PME), les demandeurs d'emploi, les salariés âgés, les salariés qui reprennent leur activité après une période d'absence prolongée, les salariés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les personnes handicapées ;
- l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, avec, pour certains accords, des objectifs quantitatifs et qualitatifs de développement de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- l'égalité d'accès à la formation professionnelle indépendamment du sexe, de l'âge, du temps de travail ou de l'éventuelle situation de handicap ;
- dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération, l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi notamment par le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

VII.1.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétence 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 en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et de définir des priorités de formation.

120 accords sont relatifs aux CPNEFP. Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, ou leurs attributions.

S'agissant des modalités d'organisation et de fonctionnement des CPNEFP, les accords traitent des sujets suivants : la présidence de la commission, le règlement intérieur, la périodicité et l'organisation des

réunions, le secrétariat, l'établissement de l'ordre du jour des travaux, les modalités de délibérations et de prises de décisions, les modalités d'approbation des procès-verbaux, les autorisations d'absences accordées aux salariés pour participer aux réunions de la commission et les conditions d'indemnisation des membres de ladite commission pour leur frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- les orientations de la formation professionnelle au regard de l'identification des besoins, la fixation des objectifs de la branche dans le domaine de la formation professionnelle, le suivi des moyens de formation et la promotion de la formation professionnelle ;
- l'orientation, le pilotage et le suivi des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au regard des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- l'établissement de priorités de formation dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, du plan de formation ou du congé individuel de formation au regard des publics visés et la détermination des conditions de prise en charge des frais de formation ;
- le référencement ou la labellisation des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis en lien avec la qualité des prestations et l'adéquation des formations aux besoins des entreprises et des salariés ;
- l'établissement de listes de centres de formation d'apprentis destinataires des fonds de la professionnalisation ;
- l'affectation des contributions conventionnelles de branches à la formation professionnelle continue ;
- la création, l'élaboration, la mise en place, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP) et l'accréditation des organismes de formation dispensant la formation ;
- l'élaboration et la mise à jour régulière des listes de formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) ou pouvant être inscrites à l'inventaire du registre national des certifications professionnelles (RNCP).

VII.1.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications 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. Aux termes de l'article L.6314-2 du code du travail, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

47 accords sont relatifs aux CQP et portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités des CQP et leur développement et leur valorisation dans un objectif de qualification professionnelle des salariés et d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie notamment des contrats de professionnalisation ;
- les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression des CQP ;
- les référentiels d'activités, de compétences et de certification et l'enregistrement des CQP dans le RNCP et leur articulation avec d'autres certifications ;
- les publics éligibles et les modalités d'accès aux CQP par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'organisation, le contenu, la durée de la formation et la modularisation des parcours de formation en blocs de compétences ;
- l'établissement d'un cahier des charges pédagogiques et l'habilitation des centres de formation ;
- les modalités d'évaluation des compétences, les conditions d'obtention et de délivrance des certificats et la composition, le rôle, les modalités de fonctionnement et le financement des jurys d'examens ou de VAE appelés à statuer sur la délivrance des CQP ;
- le financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de l'ingénierie de certification et les conditions de prise en charge des frais de formation ou de validation des acquis de l'expérience ;
- la prise en compte de l'obtention des CQP dans le cadre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, la reconnaissance des CQP dans les grilles des classifications professionnelles et, dans certains accords, l'octroi d'une prime en cas d'obtention du CQP.

VII.1.5. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifica-

tions (OPMQ) 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 définit les conditions de mise en place d'un OPMQ et ses missions.

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 sur la base d'études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Des études ont ainsi pu être menées sur la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'emploi, dans le cadre du contrat de génération ou de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou sont envisagées sur l'impact du numérique ou sur la transition écologique.

65 accords ont traité de ce thème en 2015. 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'objet et les finalités des observatoires, leur organisation, leur modalité de gestion et de fonctionnement, les missions et leur financement ;
- L'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur la diversité et l'égalité des chances, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le contrat de génération ou la GPEC ;
- la publication, la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires.

VII.1.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle.

Les accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle prévoient plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le conseil en évolution

professionnelle (CEP), le passeport orientation-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.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu un renforcement des dispositions relatives à l'entretien professionnel : l'article L.6315-1 du code du travail prévoit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et que tous les six ans, il est procédé à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En outre, l'article L.6111-6 du code du travail prévoit que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et peut être notamment délivré par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation.

74 accords ont traité de ces questions en 2015.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel ont trait à son objet et à ses finalités, aux salariés concernés, à son contenu, aux conditions de son organisation, de sa mise en œuvre et de son déroulement et à la distinction qu'il convient d'opérer entre ces entretiens et les entretiens annuels d'évaluation, à la périodicité des entretiens, à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans, aux supports de branches mis à la disposition des entreprises pour mener à bien ces entretiens (guide de l'entretien professionnel) et à la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens, à la formalisation des conclusions des entretiens, à l'information des salariés sur l'existence des entretiens professionnels et sur leurs conditions de préparation et de déroulement.

Le CEP est abordé par les accords du point de vue de son objet, de ses finalités (favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels) et de son contenu, des publics visés, des modalités de sa

mise en œuvre par des organismes habilités prestataires du conseil et notamment les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (CIF), de l'information des salariés par son employeur, des possibilités de recours au CEP, notamment à l'occasion des entretiens professionnels

Le bilan de compétences est abordé du point de vue de son objet et de ses finalités, de l'information des salariés sur ce dispositif, des publics visés, de sa durée, des organismes prestataires du bilan, des différentes conditions et formes d'accès au bilan (plan de formation ou congé de bilan de compétences), de son articulation avec le temps de travail et de ses modalités de mise en œuvre et de financement.

Le passeport orientation-formation est abordé du point de vue des salariés visés, de son objet et de ses finalités (permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée), de son établissement, son contenu et son usage (il peut notamment, à l'initiative de l'intéressé, figurer dans son CPF).

La validation des acquis de l'expérience est envisagée du point de vue de son objet (acquérir une qualification par la voie de l'expérience professionnelle), des salariés visés, des conditions d'accès à la VAE par le biais du plan de formation de l'entreprise ou par la voie du congé de validation des acquis de l'expérience, de l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif, de sa durée, des qualifications visées, de sa mise en œuvre et de son financement.

VII.1.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Depuis le 1^{er} janvier 2015, en application des articles L.6331-2 et L.6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les contributions légales des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés et de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de dix salariés et plus.

133 accords traitent de la question du financement de la formation professionnelle et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle continue selon leur taille et l'affectation des fonds reçus par les OPCA entre le plan de formation des entreprises, la profes-

sionnalisation, le CIF, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le CPF ;

- la prise en compte d'un accroissement de l'effectif de l'entreprise pour la détermination des obligations de celle-ci pour le financement de la formation professionnelle continue ;
- l'instauration de contributions conventionnelles qui viennent s'ajouter aux contributions légales pour le développement de la formation professionnelle continue et la possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires à l'OPCA ;
- la détermination d'investissements complémentaires des entreprises pour la formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- la désignation ou la reconduction de l'OPCA pour la collecte et la gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue et le financement des actions de formation ;
- la gouvernance paritaire de l'OPCA, le champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme, la composition et les attributions du conseil d'administration, les statuts, le fonctionnement et l'organisation de l'OPCA, la constitution de sections paritaires professionnelles destinées à orienter les décisions du conseil d'administration ;
- les missions de l'OPCA, notamment en termes d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, d'accompagnement des entreprises, notamment les plus petites, dans la définition de leurs besoins de formation et de régulation de l'offre de formation en vue de concourir à la qualité des formations dispensées ;
- les priorités de financement et la prise en charge par l'OPCA des frais de formation au titre du plan de formation, des actions de professionnalisation (détermination de forfaits horaires de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation), du CPF, du CIF, des bilans de compétences, de la VAE, des jurys d'examens, du tutorat, de la préparation opérationnelle à l'emploi et des dépenses de fonctionnement des OPMQ ;
- les coûts de formation qui peuvent être financés par l'OPCA pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans une branche professionnelle ;
- la désignation de l'OPCA pour la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- l'affectation des ressources du FPSPP, notamment pour les salariés de faible niveau de qualification, les salariés des TPE-PME et les demandeurs d'emploi.

VII.1.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Au regard des régimes applicables aux heures de formation, le code du travail renvoie à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du code du travail).

54 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet du plan de formation de l'entreprise et son articulation avec la GPEC ;
- les modalités d'élaboration du plan de formation, la consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise au regard de ses perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, de ses investissements et de ses technologiques, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;
- l'obligation des entreprises d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- les conditions de mise en œuvre du plan de formation et les conditions de déroulement des actions de formation ;

- les modalités de financement du plan de formation et l'institution de contributions mutualisées, notamment pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- les priorités et les modalités de prise en charge des formations organisées dans le cadre du plan de formation par les fonds mutualisés des OPCA ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC.

VII.1.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du code du travail 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 périodes de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an mais cette durée peut toutefois être prolongée jusqu'à 24 mois.

80 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- l'attachement des professions au contrat de professionnalisation, considéré comme un moyen privilégié d'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise et la poursuite de leur effort en faveur de l'essor des contrats avec des objectifs quant au nombre d'alternants ;
- l'objet, les principes de mise en œuvre et les finalités des contrats de professionnalisation et les modalités d'articulation entre les enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- les publics éligibles : les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et les publics prioritaires ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires ;
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- les modalités d'exécution du contrat et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et le financement du tutorat ;

- la classification et la rémunération des titulaires du contrat, variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers, les conditions de financement de la formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des coûts de la formation selon la nature de la formation.

VII.1.10. Le compte personnel de formation

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le droit individuel à la formation (DIF) a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans (quinze ans pour le jeune qui a conclu un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi. Il reste ouvert tout au long de la vie professionnelle de la personne et n'est fermé que lorsque celle-ci a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est comptabilisé en heure. L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé. Ce dernier donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation éligible et les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes afférents à la formation, sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA si la personne est salariée, par le FPSPP si la personne est demanderesse d'emploi.

88 accords sont intervenus sur le CPF et ont porté sur les points suivants :

- l'objet, les principes de fonctionnement et les bénéficiaires du CPF ;
- les conditions de création et d'ouverture du compte ;
- les modalités d'alimentation du compte en heures de formation ;
- l'information des salariés sur le CPF et l'accès des bénéficiaires à leur compte et aux formations éligibles ainsi que la communication des OPCA sur ce dispositif à destination des entreprises et des salariés ;
- les modalités d'établissement des listes des formations éligibles au CPF ;
- les modalités de mobilisation et de mise en œuvre du CPF selon que la formation se déroule pendant ou hors temps de travail ;
- les modalités de financement du CPF par les OPCA ou par les entreprises ;
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation, notamment le plan de formation, les périodes de professionnalisation et le CIF, avec les contributions conventionnelles de financement de la formation professionnelle continue et avec le compte personnel de prévention et de pénibilité ;
- les modalités d'abondements du CPF au regard de formations et de publics prioritaires, notamment pour les salariés à temps partiel, par les fonds affectés au plan de formation des entreprises et aux périodes de professionnalisation et par les contributions conventionnelles instaurées par les branches professionnelles ;
- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ;
- les modalités d'utilisation des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation dans le cadre du CPF.

VII.1.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont des formations qualifiantes ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les périodes de professionnalisation peuvent en outre abonder le CPF du salarié.

71 accords ont été conclus en 2015 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ;
- les salariés bénéficiaires, les publics prioritaires ainsi que le pourcentage de salariés pouvant être simultanément absents au titre des périodes de professionnalisation dans l'entreprise ;

- la nature des qualifications et des formations visées par les périodes de professionnalisation, les modalités de déroulement et de mise en œuvre de la formation, la durée minimale des formations et les formations considérées comme prioritaires ;
- la désignation, le cas échéant, d'un tuteur chargé de faire le lien entre le salarié en période de professionnalisation, l'organisme dispensateur de la formation et l'entreprise ;
- l'articulation des périodes de professionnalisation avec le temps de travail et avec les autres dispositifs d'accès à la formation et notamment le plan de formation de l'entreprise et le CPF ;
- les modalités de prise en charge des frais de formation par l'OPCA ou par l'entreprise, avec, le cas échéant, des priorités de financement au regard des formations et des publics visés.

VII.1.12. Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

28 accords ont été conclus sur le thème du CIF et ont porté sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du CIF et le rappel de l'intérêt de ce dispositif pour les salariés ;
- l'information nécessaire des salariés sur le CIF et sur les congés de VAE et de bilan de compétences ;
- les bénéficiaires du congé : salariés sous CDI et salariés qui ont été titulaires de CDD ;
- les contributions des employeurs au financement du CIF ;
- les conditions d'accès au CIF : ancienneté, délai de franchise entre deux congés, taux d'absences simultanées dans l'entreprise au titre du congé ;
- les modalités et les délais de la demande de congé par le salarié et de la réponse de l'employeur ;
- les modalités de la prise en charge des frais de formation et de la rémunération des bénéficiaires du CIF ;
- la prise en charge par les organismes paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation (OPACIF) des formations organisées en dehors du temps de travail ;
- l'accompagnement des salariés et le CEP assurés par les OPACIF ;
- l'articulation du CIF avec le CPF.

VII.1.13. Le tutorat

L'article L.6325-3-1 du code du travail prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un tuteur peut également être désigné dans le cadre des périodes de professionnalisation. Les missions du tuteur sont les suivantes : accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire, assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et de formation, participer à l'évaluation du suivi de la formation.

78 accords ont porté sur le tutorat et ont traité des points suivants :

- l'objet et les finalités du tutorat en vue notamment d'accroître la qualité et l'efficacité des formations organisées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'élaboration par les professions de chartes du tutorat ;
- la désignation du tuteur, son rôle et ses missions ;
- le temps et les moyens nécessaires accordés par l'employeur pour la formation du tuteur et l'exercice de sa mission et la prise en compte de la fonction de tuteur dans le parcours professionnel du salarié avec, le cas échéant, le versement d'une indemnité de fonction ;
- la formation du tuteur avec, le cas échéant, la labellisation des centres de formation aptes à délivrer la formation ;
- le nombre de salariés pouvant être simultanément suivis par un même tuteur ;
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction ;
- dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération ou au pacte de responsabilité, la désignation d'un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration dans l'entreprise.

Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AINE		Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>Avenant n° 4 prorogation des articles 1 et 2</i>	07/04/2011	17/02/2015	2011/22 2015/16
AINE		FPSP affectation des ressources du fonds	07/01/2015		2015/13
AIN		Fonds d'assurance formation des salariés des PME <i>Avenant à l'accord du 06/07/2011 OPCA AGEFOS PME</i> <i>Annexe à l'accord du 06/07/2011 statuts nationaux</i>	06/07/1972	06/01/2015 06/01/2015	2015/12 2015/12
AIN		Formation professionnelle	27/01/2015		2015/23
AIN		Opcalia dispositions loi du 05/03/2014	27/01/2015		2015/23
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 04-15 formation professionnelle</i>	04/06/1983	01/12/2015	2016/1
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3007	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 62 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 63 formation professionnelle</i>	24/09/1984	26/01/2015 18/05/2015	2015/18 2015/32
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Avenant à l'accord du 11/12/2014 collecte contribution</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	14/01/1986	10/04/2015 06/07/2015	2015/51 2016/5
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Formation professionnelle</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	31/05/1995	26/05/2015 25/11/2015	2015/38 2016/5
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 152 formation professionnelle</i> <i>Apprentissage</i>	28/06/1988	19/05/2015 26/06/2015	2015/28 2015/36
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Formation professionnelle</i> <i>Accord relatif à la classification</i>	27/02/2003	12/03/2015 17/09/2015	2015/18 2015/45
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	13/04/1994	30/09/2015	2015/51
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	02/06/2003	26/11/2015	2015/53
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Financement et répartition FPSPP</i> <i>Taux de contribution formation professionnelle</i>	18/01/2002	21/01/2015 23/09/2015	2015/33 2016/6
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 19 financement formation professionnelle</i>	31/03/2011	18/06/2015	2011/24 2015/41
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	26/11/1992	17/09/2015	2016/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Répertoire des certifications RNCSA pour 2016</i> <i>Répertoire des qualifications RNQSA pour 2016</i>	15/01/1981	18/03/2015 07/07/2015 07/07/2015	2015/17 2015/34 2015/34
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Formation professionnelle</i> <i>Accord modifiant l'article 36 évaluation professionnelle</i>	10/01/2000	09/02/2015 09/02/2015	2015/16 2015/16
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Dépenses fonctionnement formation AGEFOS PME</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 17/12/2007 classifications</i>	05/06/1970	18/06/2015 18/06/2015 02/12/2015	2015/30 2015/30 2016/8
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n°38 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 44 désignation de l'OPCA AGEFOS PME</i> <i>Avenant n° 47 financement de la formation professionnelle</i>	12/12/1978	25/03/2015 28/05/2015 10/12/2015	2015/24 2015/27 2016/3
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'avenant du 30/10/2008 CPNE</i> <i>Avenant à l'accord du 13/03/2012 OPCA FAFIEC</i> <i>Avenant à l'accord du 13/03/2012 OPCA FAFIEC</i> <i>Avenant à l'avenant du 30/10/2008 CPNE</i> <i>Commissions paritaires régionales emploi formation</i> <i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	15/12/1987	20/01/2015 17/03/2015 25/06/2015 25/06/2015 25/06/2015 25/06/2015	2015/9 2015/17 2015/34 2015/34 2015/34 2015/34
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Salaires et primes 2015</i>	17/01/1992	16/01/2015	2015/11
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 67 formation professionnelle</i>	14/10/1981	21/05/2015	2015/45
CCNE	3297	Cafétiéras et assimilés chaînes (2060) <i>Fonctionnement CPNEFP-RCLS</i>	28/08/1998	30/07/2015	2015/44
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	06/03/1953	25/11/2015	2016/6
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i>	06/12/1956	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015	2015/18 2015/27 2015/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i>	12/07/1955	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015	2015/18 2015/27 2015/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i>	22/04/1955	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015	2015/18 2015/27 2015/52
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Commission paritaire de l'emploi et formation professionnelle</i>	06/07/1989	28/04/2015	2015/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Formation professionnelle</i>	27/06/1973	12/10/2015	2015/49
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Développement des compétences GPEC Reconnaissance des CQP dans la classification</i>	30/12/1952	12/02/2015 01/07/2015	2015/13 2015/34
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Engagements en faveur de l'alternance Avenant n° 2 à l'accord du 03/07/2013 financement formation Avenant n° 3 à l'avenant n° 23 - classification</i>	10/07/2006	27/05/2015 29/07/2015 01/10/2015	2015/28 2015/40 2015/48
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 53 formation professionnelle Avenant n° 54 contribution formation professionnelle</i>	12/07/2001	17/09/2015 15/10/2015	2015/53 2015/53
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Création CQPI VCM Emploi des seniors Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	11/12/2015 11/12/2015 11/12/2015	2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	3058	Cuir et peaux industrie (207) <i>Formation professionnelle</i>	06/10/1956	18/03/2015	2015/28
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i>	13/12/2007	15/12/2015	2016/2
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 54 formation professionnelle tout au long vie</i>	11/05/2000	09/07/2015	2015/43
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Avenant à l'accord du 18/11/2014 formation professionnelle</i>	26/11/1971	30/09/2015	2015/52
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-2 pacte de responsabilité</i>	21/11/1988	29/09/2015	2015/50
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 30 formation professionnelle</i>	09/02/2004	03/09/2015	2015/45
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Formation professionnelle</i>	12/04/2000	25/06/2015	2015/32
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 3 mise à jour du chapitre IV formation</i>	24/05/1988	05/10/2015	2015/51
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>Rémunérations complémentaires proportionnelles</i>	30/06/2008	21/12/2015	2016/9
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Formation professionnelle</i>	17/12/2008	02/12/2015	2016/2
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 28 formation professionnelle continue et CPF Observatoire des métiers et de l'emploi Contrat de génération Avenant n° 30 modifiant le titre X égalité professionnelle</i>	27/11/2007	24/03/2015 25/06/2015 03/11/2015 24/11/2015	2015/17 2015/31 2015/49 2015/51
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Formation professionnelle</i>	03/05/1983	22/09/2015	2015/51
CCNE	3042	Équipements Thermiques OETAM (998) <i>Formation professionnelle</i>	07/02/1979	22/09/2015	2015/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 51 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 52 financement de la formation professionnelle</i>	05/01/1994	19/10/2015 23/11/2015	2015/50 2016/1
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Financement de la formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle</i>	09/12/1974	13/11/2015 13/11/2015	2016/2 2016/4
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Contrat de génération</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/01/1997	16/09/2015 16/09/2015	2015/48 2015/46
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>CQP assistant de formation</i>	10/06/1988	15/06/2015	2016/2
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 13 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 14 accompagnement des salariés sans la démarche formation</i>	16/07/2003	11/02/2015 09/09/2015	2015/15 2015/43
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Formation professionnelle, emploi et compétences</i>	15/04/1988	09/02/2015	2015/14
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant n° 5 formation professionnelle</i>	13/10/2005	29/10/2015	2016/7
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Formation emploi démocratie sociale</i>	21/10/1983	19/05/2015	2015/38
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 31 prise en charge de la professionnalisation</i>	17/12/1987	15/04/2015	2015/25
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Financement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 relatif à l'accord temps partiel</i>	05/07/1991	26/05/2015 20/11/2015	2015/26 2015/51
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 49 taux contribution formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 50 taux contribution formation professionnelle</i>	11/04/1996	29/04/2015 25/06/2015	2015/25 2015/32
CCNE	3138	Imprimerie de laur et industries graphiques (184) <i>Formation et développement des compétences</i>	29/05/1956	30/10/2015	2015/49
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Formation professionnelle</i>	03/12/1993	25/09/2015	2015/48
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 64 CPNEFP</i> <i>Avenant n° 67 formation professionnelle</i>	25/01/1991	16/02/2015 22/05/2015	2015/19 2015/34
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Formation professionnelle</i> <i>Dépenses de fonctionnement CFA AGEFOS PME</i>	24/03/2011	16/09/2015 20/11/2015	2015/49 2016/8
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	19/11/1991	07/10/2015	2015/51
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Formation professionnelle</i>	06/01/1970	15/12/2015	2016/2
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	21/03/1972	26/03/2015 30/06/2015	2015/39 2015/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/11/1969	26/03/2015 30/06/2015	2015/39 2015/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/06/1965	26/03/2015 30/06/2015	2015/39 2015/50
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Financement de la formation professionnelle</i>	21/02/2001	16/01/2015	2015/11
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Formation professionnelle</i> <i>Formation développement de l'alternance</i>	31/01/2000	03/07/2015 20/11/2015	2015/41 2016/4
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 50 travail à temps partiel</i>	31/03/1979	26/02/2015	2015/17
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 26 participation contribution FPSP</i> <i>Actualisation et consolidation de la convention</i>	08/06/2001	23/01/2015 19/02/2015	2015/12 2015/14
CCNE	3184	Œufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Création et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/03/2007 OPCA OPCALIM</i>	10/05/1999	18/08/2015 18/08/2015	2016/10 2016/10
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/06/1989	02/04/2015 02/04/2015	2015/31 2015/27
CCNE		Photographie professions (3168) <i>Contribution conventionnelle exceptionnelle</i>	13/02/2013	10/12/2015	2013/21 2016/10
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Formation professionnelle tout le long de la vie</i>	01/07/1960	25/03/2015	2015/22
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Égalité professionnelle</i>	21/11/2009	20/07/2015 16/10/2015	2015/51 2015/48
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Formation professionnelle</i>	16/03/1982	19/11/2015	2016/2
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Formation professionnelle</i> <i>Création du CQP de "télésecrétaire qualifié(e)"</i>	13/08/1999	12/10/2015 16/12/2015	2015/46 2016/8
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile</i> <i>Avenant de méthode développement compétences formation</i>	15/02/1985	05/05/2015 05/05/2015	2015/26 2015/26
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Contribution conventionnelle supplémentaire</i>	02/07/1980	11/09/2015	2015/42
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant à l'accord du 10/11/2005 formation professionnelle</i> <i>Pacte de responsabilité</i>	18/05/1988	20/02/2015 29/06/2015	2015/15 2015/41
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 7 formation professionnelle</i>	26/07/2011	02/07/2015	2011/38 2015/37
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i>	22/04/1955	11/02/2015	2015/13
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Réforme de la formation professionnelle</i>	06/12/1971	21/05/2015 09/07/2015 10/12/2015	2015/42 2015/36 2016/9
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 51 salaires primes rémunération des contrats de professionnalisation</i>	20/06/1983	27/01/2015	2015/13
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/03/1988	12/01/2015	2015/8
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52
CCNE		Services à la personne entreprises (3127) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	20/09/2012	02/10/2015	2012/45 2015/49
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 99 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 100 CQP "assistant moniteur de tennis"</i> <i>Avenant n° 101 CQP "moniteur en sport adapté"</i> <i>Apprentissage</i> <i>Avenant n° 102 CQP "assistant moniteur de voile"</i> <i>Avenant n° 103 organisation du dialogue social</i> <i>Avenant n° 104 CQP "animateur des activités gymniques"</i> <i>Avenant n° 105 CQP "cartographe course d'orientation"</i> <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 107 CQP "accompagnateur en téléski nautique"</i> <i>Avenant n° 108 financement formation professionnelle</i>	07/07/2005	24/03/2015 13/04/2015 14/04/2015 22/05/2015 02/07/2015 02/07/2015 06/11/2015 06/11/2015 04/12/2015 04/12/2015 04/12/2015	2015/22 2015/32 2015/32 2016/1 2015/39 2015/39 2016/1 2016/1 2016/10 2016/10 2016/10
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Emploi des stagiaires</i> <i>Avenant à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle</i>	26/04/2000	19/03/2015 22/05/2015 11/12/2015	2015/21 2015/27 2016/4
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Formation professionnelle</i>	10/09/1999	29/01/2015 10/12/2015	2015/11 2016/9
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 14 formation - désignation de l'OPCA AGEFOS PME</i> <i>Avenant n° 15 formation modification du titre X</i>	05/02/1996	23/06/2015 02/12/2015	2015/32 2016/1
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i>	10/10/1984	03/06/2015	2015/35
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Avenant à l'accord du 06/06/2013 financement formation</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 révision de l'article 7-14 - CQP</i>	10/12/1985	17/06/2015 02/07/2015 02/07/2015 28/10/2015	2015/35 2015/37 2015/44 2015/52
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Formation tout au long de la vie professionnelle</i>	11/04/1986	07/07/2015	2015/48
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i> <i>CPNEFP fonctionnement et organisation</i>	17/02/1982	03/02/2015 04/06/2015	2015/23 2015/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail</i> <i>Formation professionnelle</i>	06/02/2001	13/04/2015 06/11/2015	2015/30 2016/7
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	03/11/1994	30/04/2015	2015/23
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Création de cinq CQP</i>	08/06/1972	26/08/2015	2015/39
CCNE	3179	Vianes industrie commerces en gros (1534) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 3/05/2009 fonctionnement du paritarisme</i> <i>Pénibilité</i>	09/11/1988	10/02/2015 10/02/2015 10/02/2015	2015/15 2015/15 2015/15
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/02/1969	12/11/2015	2016/3
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Certificat de qualification professionnelle CQP</i>	10/07/1996	23/12/2015	2016/9
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/03/1993	06/07/2015	2015/37
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Formation sécurisation et parcours professionnels</i>	16/10/2014	25/06/2015	2014/49 2015/33
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i>	29/06/1987	22/09/2015	2015/43
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 17/11/2011 CQP "chef des ventes"</i>	17/07/2008	16/04/2015	2015/49
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 331 intégration de métiers</i>	15/03/1966	04/03/2015	2015/35
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Orientations formation professionnelle continue</i> <i>Avenant n° 1 orientations formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 à accord du 13/02/2015 orientations formation</i>	02/04/2012	13/02/2015 10/04/2015 26/06/2015 09/11/2015	2013/4 2015/17 2015/22 2015/47 2015/51
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Actualisation convention et salaires et primes</i>	20/11/2001	11/03/2015	2015/16
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 83 dispositions sur la formation professionnelle</i>	14/11/1957	19/05/2015	2015/26
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Désignation d'un OPCA</i>	04/06/2002	13/11/2015	2016/6
APNE		Audiovisuel formation professionnelle	27/03/2015		2015/25
APNE		Bâtiment financement formation continue	10/02/2015		2015/25
APNE	3107	Bâtiment TP formation professionnelle <i>Avenant n° 13 forfaits horaires OPCA professionnalisation</i>	13/07/2004	21/01/2015	2004/36 2016/1
APNE		Bois industrie menuiserie contrat de génération	08/07/2015		2015/46
APNE		Bois industrie menuiserie formation professionnelle	08/07/2015		2015/46
APNE		Bois menuiserie industrie contributions formation	20/05/2015		2015/37
APNE	3280	Ciments industrie sécurité de l'emploi <i>Missions et organisation de la CPNEFP</i>	16/06/1971	28/05/2015	1994/13 2015/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3368	Électriques et gazières industries formation <i>Avenant n° 2 à l'accord formation professionnelle</i>	16/09/2005	16/10/2015	2005/44 2015/48
APNE	3174	Exploitation cinéma distribution film formation	14/09/2015		2015/51
APNE	3307	Hospitalisation privée financement paritarisme <i>Avenant n° 4 financement du paritarisme</i>	26/02/2001	08/12/2015	2001/20 2016/6
APNE		Hôtel restaurant loisirs - formation (FAFIH)	12/05/2015		2015/33
APNE		Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds de professionnalisation aux CFA</i> <i>Formation professionnelle</i>	22/12/2011	07/04/2015 14/09/2015	2012/9 2015/25 2015/53
APNE		Panneaux bois industrie financement formation	01/07/2015		2015/49
APNE		Panneaux bois industrie formation professionnelle	01/07/2015		2015/49
APNE		Papiers cartons formation alternance et GPEC	19/02/2015		2015/20
APNE		Papiers cartons intersecteurs formation professionnelle GPEC <i>Avenant n° 4 forfait prise en charge professionnalisation</i>	30/11/2011	19/02/2015	2012/10 2015/15
APNE	3291	Presse formation professionnelle <i>Formation professionnelle</i>	29/03/2005	20/11/2015	2005/19 2016/14
APNE		Sanitaire sociale formation professionnelle <i>Avenant n° 1 période transitoire CIF CDI</i> <i>Avenant n° 2 période de professionnalisation</i> <i>Avenant n° 3 délégation régionale paritaire</i>	07/05/2015	16/10/2015 16/10/2015 16/10/2015	2015/35 2016/1 2016/1 2016/1
APNE		Secteur alimentaire CQP inscrits au RNCP	29/05/2015		2015/38
APNE		Travail temporaire formation FAF-TT (OPCA)	22/05/2015		2015/30
APNE		Travail temporaire observatoire des métiers <i>Avenant n° 1 observatoire des métiers et de l'emploi</i>	17/05/2013	27/11/2015	2013/47 2016/6
APN		Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA pour l'année 2015</i>	29/06/2015	29/06/2015	2015/34 2015/34
APN		Caisse d'Épargne désignation OPCA AGEFOS-PME	15/12/2015		2016/1
APN		Commerce distribution OPCA FORCO statuts <i>Avenant n° 1 mise en conformité de l'accord du 23/09/2011</i>	23/09/2011	21/07/2015	2015/48 2015/48
APN		Électriques et gazières égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16/10/2015		2015/48
APN		Filière alimentaire développement compétences emploi	29/05/2015		2015/49
APN		Hospitalisation privée formation professionnelle	08/12/2015		2016/4
APN		Professions libérales formation sécurisation	25/06/2015		2015/35
APN		Transport ferroviaire désignation OPCA	17/12/2015		2016/9
APN		Travaux publics ordre des tuteurs <i>Avenant n° 3 durée de formation du tuteur</i>	08/12/2009	17/06/2015	2010/16 2015/33
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Collectes contributions formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	18/11/2015 18/11/2015	2016/1 2016/5
CCRE	3347	Guides et accompagnateurs milieu amazonien (2658) <i>Avenant n° 2-2015 création CQP</i>	12/05/2007	14/04/2015	2015/42
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Formation professionnelle</i>	01/10/1985	15/12/2015	2016/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCRE	3344	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Promotion de l'apprentissage</i>	19/12/2006	16/02/2015	2015/23
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (taux effectifs garantis) au 01/01/2015</i>	21/02/1980	11/02/2015	2015/15
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Avenant de mise à jour de la convention collective</i>	09/07/1985	25/09/2015	2015/44
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Manutention portuaire Guadeloupe (1923) <i>Organisation travail rémunérations</i>	31/07/1995	09/07/2015	2015/40
APD		Métallurgie PACA promotion de l'apprentissage	06/07/2015		2015/41

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

VIII.1. LE CONTRAT DE GÉNÉRATION : UN DISPOSITIF ADAPTÉ AUX SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES

Fidèle au contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012, le contrat de génération est fondé sur une logique pragmatique qui permet de s'adapter à la taille des entreprises qui n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation.

Il repose sur deux volets distincts axés respectivement sur la négociation collective relative à la gestion des âges et des compétences au sein des branches, des groupes et des entreprises (volet collectif) et sur l'octroi d'une aide financière à l'embauche par l'État (volet individuel).

Le contrat de génération prévoit des règles spécifiques aux entreprises selon leur taille :

- les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération, sans obligation légale de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action ;
- les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ont désormais un accès direct à l'aide financière sans avoir à négocier au préalable. Néanmoins, elles sont tenues d'aboutir *in fine* à un accord ou un plan d'action depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Auparavant, elles pouvaient négocier uniquement dans le cas où elles souhaitaient pouvoir accéder à l'aide ;
- les entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action.

Le dialogue social dans l'entreprise est, ainsi, au cœur du contrat de génération :

- la négociation d'un accord collectif est privilégiée sur le plan d'action unilatéral réalisé par l'entreprise ;
- la mise en œuvre des actions contenues dans l'accord fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux, dans des conditions définies par l'accord.

Concrètement, l'accord contrat de génération s'articule autour de trois thématiques majeures qui seront déclinées en objectifs chiffrés et actions concrètes portant sur :

- l'insertion durable en emplois des jeunes en emploi ;
- le maintien en emploi et le recrutement de seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

VIII.2. ACCORDS CONTRATS DE GÉNÉRATION

VIII.2.1. Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison – cadres et employés et personnel de maîtrise

Accords relatifs au contrat de génération de la convention collective nationale des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (cadres et employés et personnel de maîtrise)*, signés le 13 janvier 2015⁽¹⁴⁾.

L'effectif de la branche représente 27 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de moins de 300 salariés relatifs à :

- l'emploi des salariés âgés dans les *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* (accord de branche du 15 octobre 2009) ;
- l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes (accord du 5 février 2008) ;

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs à :

- la pyramide des âges et de l'ancienneté dans la branche ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes ;
- le recrutement et le maintien en emploi des salariés seniors ;
- les conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- les compétences-clés de l'entreprise ;

¹⁴⁾ Ces accords identiques, dont l'un concerne les cadres et l'autre les employés et personnel de maîtrise, sont ci-après analysés comme un seul accord.

- la transmission des savoirs et des compétences ;
- la structure des recrutements et les perspectives pour 2014.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) et des salariés âgés de 55 ans et plus et le maintien en emploi des plus de 57 ans. Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- de porter le nombre de recrutements à 8 % de la part des jeunes dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à 9 % la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche ;
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec notamment, une plaquette synthétique présentant les caractéristiques de la branche élaborée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la désignation d'un salarié référent sur la base du volontariat et la mise en place d'un parcours d'accueil ;
- l'accompagnement de deux jeunes au maximum dans l'entreprise avec la mise à disposition d'outils, l'accès à la formation et l'adaptation de sa charge de travail à ses fonctions ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. La forme et la fréquence seront adaptées aux fonctions du jeune. L'entretien sera effectué avant la fin de la période d'essai. Il permettra d'identifier les besoins en formation et les axes d'amélioration ;
- le recours aux contrats en alternance, de professionnalisation et aux stages en entreprises. Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront sur leur demande, voir leur candidature présentée aux entreprises de la branche ;
- un accueil des stagiaires et des jeunes en alternance identique à celui des embauchés (plaquette synthétique, parcours d'accueil).

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- un objectif de recrutement des salariés de 55 ans et plus de 1 % du nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche ;
- un objectif de maintien en emploi des salariés de 57 ans et plus de 10 % de l'effectif total de la branche ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail avec la diffusion d'informations et l'organisation de formations

- à la prévention des risques liés à l'activité physique notamment dans le cadre des manutentions ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges avec des entretiens professionnels réalisés tous les deux ans ;
 - la réalisation au cours des six dernières années, pour chaque salarié, d'un entretien professionnel afin de vérifier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
 - l'organisation de rencontres intergénérationnelles permettant des échanges entre les jeunes et les seniors : le recensement des pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
 - la réduction du temps de travail à l'appréciation de l'employeur pour les salariés de 55 ans et plus n'ayant pas liquidé leurs droits à la retraite ;
 - des sessions d'information sur la préparation à la retraite.

L'accord conclu pour une durée de trois ans a été étendu et est paru au *Journal officiel* le 21 juillet 2015.

VIII.2.2. Industries du bois et importation des bois

Accord relatif au contrat de génération dans les *industries du bois et importation des bois* signé le 9 octobre 2014⁽¹⁵⁾.

L'effectif de la branche représente 36 200 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de 50 à 300 salariés relatifs à :

- l'emploi des salariés âgés (accord pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- la prévention de la pénibilité (accord du 10 juillet 2012) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

L'objectif de l'accord est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

15) Cet accord, alors que signé en 2014, n'a pas été présenté dans le Bilan de la négociation collective 2014.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs à :

- l'évolution de la pyramide des âges avec distinction hommes/femmes ;
- l'évolution de l'âge moyen sur les trois dernières années ;
- les caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés et de l'évolution de leur place respective dans l'entreprise ;
- l'évolution de la répartition femmes/hommes.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans ou moins de 30 ans (pour les travailleurs handicapés) et des salariés âgés de 57 ans et plus.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment les objectifs suivants :

- un tiers des embauches pour les moins de 30 ans soit 250 jeunes sur la totalité des embauches (750 salariés) ;
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement dans l'entreprise avec notamment la désignation d'un référent, distinct du tuteur, et un accès à la formation équivalent à celui offert aux autres salariés de l'entreprise ;
- le développement de l'alternance.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment que :

- la part des salariés âgés, qui représentent 7 % de l'effectif total de la branche, soit accrue de 5 % d'ici au 31 décembre 2017 ;
- que soient mises en œuvre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail dans le prolongement de l'accord du 10 juillet 2012 relatif à la prévention de la pénibilité ;
- que soient développées des actions de formation des salariés âgés de plus de 45 ans dans les mêmes proportions que pour les autres salariés.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- d'inciter les employeurs à confier la fonction de tuteur aux salariés seniors volontaires ;
- de permettre aux salariés seniors de transmettre leurs compétences en dehors de l'entreprise (autorisation d'absence non rémunérée, convention de mise à disposition) ;
- d'inciter les entreprises à recourir au dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE) afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences-clés. Ces actions de capitalisation des expériences se feront avec l'aide d'un consultant expert et du conseiller organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans a été étendu le 21 décembre 2015 et est paru au *Journal officiel* le 5 janvier 2016.

VIII.2.3. Industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles

Accord relatif au contrat de génération dans les *industries du bois pour la construction* et la *fabrication de menuiseries industrielles* signé le 8 juillet 2015.

L'effectif de la branche représente 16 498 salariés.

Dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de répondre à trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés sur les trois dernières années disponibles ;
- aux départs à la retraite.

Ce diagnostic montre que la proportion des salariés âgés de 57 ans et plus ainsi que le nombre de départs à la retraite annuel progressent dans les entreprises de cette branche.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) et des salariés âgés de 55 ans et plus.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- des perspectives d'embauches en CDI de 120 jeunes sur la période 2016-2018 ;
- un tiers de ces embauche doit concerner les salariés de moins de 30 ans soit 250 recrutements de salariés jeunes sur la période ;
- la remise d'un livret d'accueil réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM ;
- la désignation d'un référent ;
- l'incitation à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- un suivi régulier pour les stagiaires et la remise d'une attestation de stage.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- d'atteindre une augmentation de 5 % des effectifs des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- une incitation au renforcement des actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité ;
- d'effectuer des propositions d'aménagement de fin de carrière ;
- de veiller à leur accès à la formation, particulièrement pour les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins six ans.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- d'informer les salariés âgés de 55 ans et plus, des outils existants pour développer la transmission des savoirs et du tutorat ;
- d'inciter les entreprises à mettre en œuvre un dispositif de transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE).

L'accord conclu pour une durée de trois ans a été étendu le 29 février 2016 et est paru au *Journal officiel* le 8 mars 2016.

VIII.2.4. Enseignement privé hors contrat

Accord relatif au contrat de génération de la convention collective nationale de l'*enseignement privé hors contrat*, signé le 3 novembre 2015.

L'effectif de la branche représente 79 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de moins de 300 salariés relatifs :

- à la constitution de l'observatoire des métiers de l'emploi du 25 juin 2015 ;
- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'avenant du 9 juin 2009 ;
- à l'emploi des seniors (avenant du 10 décembre 2009) ;
- au bénéfice du certificat de compétence pédagogique (avenant du 17 juin 2014).

L'objectif de l'accord est d'apporter une inflexion sur les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant "*permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations*"

et une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la répartition des salariés selon le sexe avec une prédominance féminine (65 % soit 51 500 salariés en pré-bac) ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés dans la branche ;
- à l'ancienneté des salariés dans la branche ;
- à la répartition selon :
 - la taille de l'entreprise (43,5 % employés dans les entreprises de moins de 50 salariés et 56,5 % dans les entreprises de 50 salariés et plus) ;
 - la catégorie professionnelle ;
 - la nature des contrats de travail en tenant compte du sexe et du niveau d'enseignement.
- à la répartition des embauches selon l'âge soit une augmentation de 1,5 % entre 2012 et 2013.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI et des salariés âgés de 55 ans et plus pour les recrutements et 57 ans et plus pour le maintien en emploi.

En ce qui concerne les salariés jeunes, considérant le potentiel d'embauches annuelles de 19 400 salariés, la profession se fixe pour objectifs au 31 décembre 2018 :

- de passer de 10,5 % d'embauches annuelles de jeunes de moins de 26 ans à 12 % ;
- de mettre en place des modalités d'intégration (parcours d'intégration, entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent/tuteur) et de formation ;
- de développer l'alternance ;
- de désigner des référents selon les critères d'âge, de technicité, de motivation personnelle et disponibilité intellectuelle et cognitive.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment d'atteindre les objectifs suivants au 31 décembre 2018 :

- passer de 4 à 6 % de recrutement de salariés de 55 ans et plus ;
- faire développer par les entreprises des actions de prévention et de formation en termes d'amélioration et de prévention des risques professionnels ;
- mettre en œuvre par l'OPCA ACTALIANS une formation mutualisée en termes de formalisation et d'évaluations des compétences.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension.

VIII.2.5. Fleuristes, vente et services des animaux familiers

Accord collectif relatif au contrat de génération des *fleuristes, vente et services des animaux familiers*, signé le 16 septembre 2015.

L'effectif de la branche représente 22 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de moins de 300 salariés relatifs à :

- l'emploi des seniors (accord de branche du 21 octobre 2009) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord de branche du 9 décembre 2009) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (accord de branche du 16 septembre 2015).

Dans un contexte difficile et incertain, les partenaires sociaux se fixent comme objectif de faire évoluer l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) et le maintien en emploi des seniors pendant la durée de l'accord.

Le diagnostic préalable a été établi à partir des résultats des rapports annuels de branche où figurent :

- la pyramide des âges avec la répartition des salariés selon certains critères (âge, famille d'activités, contrat de travail, embauches, sexe, taille d'entreprises) ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur évolution dans la branche sur trois ans ;
- la répartition des départs selon les secteurs d'activités et par taille d'entreprises ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences-clés.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI comprenant les apprentis à l'expiration de leur période de formation et des salariés âgés de 55 ans et plus pour les recrutements et le maintien en emploi.

La branche a pris des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes durant la durée de l'accord :

- accroître les recrutements de jeunes de 3 % dont 1,5 % en CDI ;
- mettre en place des modalités d'intégration avec un parcours d'accueil, la remise d'un livret d'accueil ;
- désigner un référent sur la base du volontariat en prévoyant un aménagement du temps de travail du senior et mettre une priorité aux salariés seniors pour les formations au tutorat. La branche se donne ainsi comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par les seniors représente 3 % de ces missions en 2018. Il s'agit également de mettre en œuvre un entretien de suivi au cours du deuxième mois suivant l'arrivée du jeune et au plus tard avant la fin de la période d'essai. Un modèle de fiche d'entretien de suivi est notamment annexé à l'accord.

En termes d'engagement en faveur de l'emploi des seniors de 55 ans et plus, l'accord prévoit :

- le maintien de l'emploi des salariés âgés à hauteur de 7 % de l'effectif total de la branche ;
- des formations de prévention et de sécurité, valorisation du dossier unique qui consigne les résultats des évaluations périodiques des risques professionnels ;
- un bilan de compétences, avec un guide d'appui développé par les OPCA de la branche (accord sur l'emploi des seniors).

En termes de mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences, l'accord prévoit :

- la mise en place de binômes de compétences afin de maintenir les compétences-clés et transverses de l'entreprise et mobiliser la coopération intergénérationnelle ;
- l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension.

VIII.2.6. Aide, accompagnement, soins et services à domicile

Avenant n° 21/2015 relatif au contrat de génération de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, signé le 24 mars 2015.

L'effectif de la branche représente 222 952 salariés.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de moins de 300 salariés :

- la convention collective de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* signée le 21 mai 2010 et de ses avenants :
 - n° 1/2011 du 23 mars 2013 relatif à la retraite/formation professionnelle ;
 - n° 12/2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité ;
 - n° 13/2013 du 26 juin 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux ;
 - n° 20/2014 du 15 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle.

L'objectif du présent avenant est de s'inscrire dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels par la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges avec une forte proportion des femmes, de salariés seniors de plus de 45 ans (54 %) et de plus de 55 ans (20 %) et une faible présence de jeunes de moins de 25 ans (source DARES entre 2007 et 2009) ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur évolution dans la branche sur trois ans (enquête AMNYOS 2011) ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à la préservation des compétences-clés ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI et des salariés âgés de 55 ans et plus pour les recrutements et le maintien en emploi.

Dans un contexte économique difficile, la branche a pris des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes au cours des trois années suivant la signature de l'accord notamment :

- le recrutement de 1 000 jeunes de moins de 26 ans en CDI représentant en moyenne 10 % de l'ensemble des embauches en CDI ;
- la désignation d'un référent choisi selon son savoir et ses compétences techniques avec au minimum trois ans d'expérience professionnelle ;
- l'accès à la formation professionnelle pour tous les jeunes embauchés avec une attention particulière aux jeunes les moins qualifiés ;
- le recours à l'alternance et aux stages avec les mêmes modalités d'intégration que les autres jeunes embauchés ;

- la communication d'un portail de recherche d'emplois spécialisés dans les métiers de la branche.

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien en emploi des salariés âgés. La part des seniors étant très importante dans la branche, c'est sur cette population que la branche a décidé de concentrer ses engagements, en particulier :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité pour les salariés d'intervention d'au moins de 57 ans avec une augmentation de la fréquence des visites médicales obligatoires ;
- l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par les salariés seniors en partenariat avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges avec entretiens de deuxième partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans ;
- le bilan de compétences pour les 45 ans et plus après quinze ans d'activité professionnelle puis une remise à niveau est envisagée si nécessaire ;
- le développement de binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et des jeunes et de la pratique du tutorat ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (périodes de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE) en partenariat avec l'OPCA de la branche) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (GIP info retraite, aménagement du temps de travail).

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension.

VIII.2.7. Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent

Accord relatif au contrat de génération dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent* signé le 18 décembre 2014⁽¹⁶⁾.

L'effectif de la branche représente 18 800 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés relatifs à :

- l'accord de branche du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors ;

¹⁶⁾ Cet accord, alors que signé en 2014, n'a pas été présenté dans le Bilan de la négociation collective 2014.

- l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC ;
- l'accord du 26 janvier 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'avenant à l'accord du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles qui intègre des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle et d'évolution des compétences des salariés, et l'accord sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle, signés le 12 décembre 2013.

Par ailleurs, il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois ainsi qu'à l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'objectif de l'accord est de mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés afin de mettre des actions concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des entreprises de la branche qui s'y rattachent ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des salariés jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est complété par :

- le bilan formation 2012 au sein de la branche ;
- les statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation 2012-2013 ;
- les statistiques de sinistralité ;
- les compétences-clés au sein de la branche.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 26 ans ou moins de 30 ans pour les travailleurs avec la reconnaissance de handicap en CDI et des salariés âgés de 57 ans et plus pour le maintien en emploi et les salariés âgés de 55 ans et plus pour le recrutement.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment en termes d'objectifs :

- de porter le nombre de recrutements de 12 % des jeunes de moins de 26 ans en 2014 à 15 % à l'issue des trois ans ;

- d'optimiser leur accompagnement dans les différentes étapes de recrutement avec la mise à disposition d'outils d'aide au recrutement et notamment un "guide du recrutement" qui formalise leur embauche ;
- de désigner un salarié tuteur sur la base du volontariat hors hiérarchie ;
- d'instaurer un entretien de suivi entre le jeune, son tuteur et son responsable hiérarchique avant la période d'essai, puis chaque trimestre, afin d'évaluer les compétences et d'adapter un parcours de formation ;
- de développer l'alternance.

Par ailleurs, des outils d'accès au logement, de prévoyance et de retraite ont été mis en place et contribuent à lever les freins à l'emploi.

En ce qui concerne les salariés âgés de 57 ans et plus, ceux-ci représentent au 31 décembre 2010, 10 % des salariés de la branche. 96 % d'entre eux sont en CDI. Le nombre de départs estimé se situe entre 10 et 15 % des effectifs de la branche d'ici à trois ans.

L'accord prévoit notamment :

- le maintien dans l'emploi de la même proportion de salariés âgés de plus de 57 ans et plus soit 10 % des effectifs de la branche ;
- des actions de prévention relatives à l'usure professionnelle, à la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail, en collaboration avec l'ANACT-ARACT pour accompagner les entreprises dans leur démarche ;
- un entretien professionnel tous les deux ans et un bilan tous les six ans afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi ;
- un kit de formation interne ;
- un entretien de deuxième carrière et d'aménagement de fin de carrière (maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel).

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- des binômes d'échanges de compétences ;
- une incitation des employeurs à confier la fonction de tuteur aux salariés seniors volontaires ;
- la mise en place d'une charte du tutorat matérialisée par un "guide du tutorat".

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une procédure d'extension le 20 novembre 2015 et est paru au *Journal officiel* le 8 décembre 2015.

VIII.3. LES ACCORDS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

VIII.3.1. Commerces de détail non alimentaires

Accord relatif à l'emploi des seniors dans la branche des *commerces de détail non alimentaires* signé le 11 décembre 2015.

L'effectif de la branche représente 103 700 salariés.

Conscients des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés, les partenaires sociaux affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrières. Les signataires maintiennent dans cet accord les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 1^{er} décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Plusieurs types d'action sont envisagés dans les domaines du recrutement, de l'aménagement de fin de carrière et de la pénibilité.

Dans le domaine du recrutement des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- de promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus ;
- de ne pas faire mentionner de critère d'âge sur les offres d'emploi ;
- de recourir prioritairement au contrat de professionnalisation pour les personnes moins qualifiées ;
- de recourir, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, au CDD senior afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein ;
- la désignation obligatoire d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation.

Dans le domaine de l'aménagement de fin de carrière et de la pénibilité, l'accord prévoit notamment :

- d'identifier les risques d'usure professionnelle et mettre en œuvre des solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail ;
- de prévoir des aménagements d'horaires pour les salariés de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus (ne pas imposer le travail de nuit, le temps partiel, ou limiter les positions pénibles) ;
- de réduire d'une heure par jour le temps de travail pour les salariés à six mois de leur départ à la retraite, sans diminution de salaire.

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, a été signé le 11 décembre 2015. Une demande d'extension a été déposée le 28 janvier 2016.

Liste des textes abordant le thème du contrat de génération et de l'emploi des seniors ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	05/06/1970	18/06/2015	2015/30
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
APNE		Bois industrie menuiserie contrat de génération	08/07/2015		2015/46
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	11/12/2015	2016/7
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Contrat de génération</i>	27/11/2007	03/11/2015	2015/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Contrat de génération</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/01/1997	16/09/2015 16/09/2015	2015/48 2015/46
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de génération et de l'emploi des seniors (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

IX.1. SÉCURISATION DE L'EMPLOI

La convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été signée à l'unanimité par les partenaires sociaux (la CGPME, la CFDT, le MEDEF, la CFE-CGC, l'UPA, la CFTC, la CGT et la CGT-FO) et a été agréée par un arrêté du 16 avril 2015. Elle prendra fin au 31 décembre 2016.

Elle décline les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au CSP dont elle reprend les principes.

Elle réaffirme ainsi la nécessité de l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement et donc du maintien du CSP.

Cette convention, qui fait suite à celle du 19 juillet 2011, renouvelle les modalités de mise en œuvre du CSP dans un souci d'une meilleure efficacité à travers :

- la dynamisation du parcours de retour à l'emploi par la création d'incitation au retour à l'emploi ;
- la constitution d'une véritable offre de service s'appuyant sur la mobilisation des périodes travaillées, le renforcement de l'adéquation du projet du bénéficiaire aux mesures d'accompagnement et la définition d'une nouvelle offre de formation.

Les principales modifications sont les suivantes :

- le taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) passe de 80 % du salaire journalier de référence (SJR) à 75 % ;
- l'ASP peut être augmentée au niveau de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans le cas de perte d'une activité conservée en cours de CSP ;
- une prime de reclassement est créée, équivalente à 50 % du reliquat de droits à ASP en cas de reclassement avant le dixième mois du CSP ;
- la durée d'accompagnement est augmentée du temps passé en période de travail au-delà du sixième mois et dans la limite de trois mois. L'accompagnement peut donc durer jusqu'à quinze mois ;
- afin de permettre le démarrage de l'accompagnement et de l'indemnisation le plus rapidement possible, les modalités d'adhésion au dispositif

ont évolué. Le dossier d'adhésion peut ainsi être envoyé par l'employeur en deux parties :

- un premier envoi comprenant le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, permettant de déclencher l'accompagnement du bénéficiaire ;
- un deuxième envoi comprenant les pièces complémentaires du dossier d'adhésion, permettant de déclencher l'indemnisation du bénéficiaire ;
- un point d'étape entre le bénéficiaire et la personne en charge de son accompagnement a été institutionnalisé au quatrième mois du parcours pour vérifier l'adéquation entre le projet professionnel et les mesures d'accompagnement prescrites ;
- les bénéficiaires peuvent désormais accéder de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), si cette formation est en lien avec leur projet professionnel ;
- le nombre de périodes de travail rémunérées que les bénéficiaires peuvent effectuer en cours d'accompagnement n'est plus limité. Leur durée minimum est abaissée à trois jours contre quinze jours auparavant ;
- les conditions de bénéfice de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), qui compense la perte de salaire par rapport à l'emploi précédemment occupé, sont assouplies. L'écart de rémunération d'au moins 15 % n'est plus exigé ;
- l'expérimentation de l'accompagnement du CSP aux anciens titulaires de contrats courts, qui a été conduite dans certains bassins d'emploi dans le cadre de l'ancien accord, n'est pas renouvelée mais une nouvelle forme d'expérimentation aux anciens titulaires de contrats à durée déterminée de plus de six mois est prévue.

IX.2. LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Un avenant à l'article 3 de l'avenant du 30 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 portant sur la commission paritaire nationale de l'emploi de l'ingénierie (CPNE), des *services informatiques et du conseil* a été signé le 20 janvier 2015.

S'agissant du fonctionnement de la CPNE, cet avenant prévoit :

- l'établissement d'un calendrier de travail, d'un ordre du jour et d'un compte-rendu de ses réunions ;
- la possibilité de se réunir sur demande d'une des organisations contractantes, en plus d'une réunion semestrielle obligatoire.

En cas de projet de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de dix salariés appartenant à un même établissement, la direction

de l'entreprise doit en informer la CPNE simultanément à la notification du projet à l'administration, et selon le même niveau d'information que celui donné à l'administration.

Si l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, la CPNE peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord afin de décider, le cas échéant, d'intervenir au soutien de ces dispositifs, en utilisant les fonds dédiés gérés par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA-FAFIEC.

IX.3. NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

La négociation collective relative à l'assurance-chômage a donné lieu à la négociation initiale en 2014 puis à la conclusion de plusieurs avenants à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage. L'année 2015 a également été marquée par la conclusion d'avenants de prorogation à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012.

IX.3.1. Les avenants à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

- *Avenant n° 3 du 17 mars 2015 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour la production cinématographique*

L'avenant n° 3 du 17 mars 2015 a pour objet de modifier la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour les employeurs relevant de la production cinématographique. Le code NAF 59.11B "production de films institutionnels et publicitaires" a été ajouté au champ d'application de l'annexe pour la production cinématographique. L'ajout de ce code NAF permet de prendre en compte cette activité qui est visée dans le champ d'application de la convention collective de la production cinématographique.

Précisions sur la négociation des annexes VIII et X

L'article 34 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 instaure une nouvelle procédure de négociation "enchâssée" des annexes VIII et X, qui est mise en œuvre dans le cadre de l'actuelle négociation de la convention d'assurance-chômage.

En effet, les partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble des professions du spectacle sont désormais invités à négocier les règles spécifiques d'indemnisation applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle. Dans cette

perspective, les partenaires sociaux interprofessionnels réalisent un document de cadrage précisant les objectifs de la négociation en termes de trajectoire financière et le délai dans lequel cette négociation doit aboutir.

Si l'accord conclu par les partenaires sociaux professionnels du spectacle respecte ce cadre et le délai imparti, il est obligatoirement repris dans la convention d'assurance-chômage conclue au niveau interprofessionnel. Dans le cas contraire, les partenaires sociaux interprofessionnels fixent les règles applicables aux intermittents du spectacle.

- *Les avenants du 25 mars 2015 relatifs aux droits rechargeables à la convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014 et ses textes associés. Ils ont été agréés par arrêté ministériel du 7 août 2015*

Les partenaires sociaux ont apporté des ajustements au dispositif des droits rechargeables en instaurant un droit d'option. Les partenaires sociaux ont conclu trois avenants portant principalement la mise en place d'un droit d'option ainsi que huit autres avenants aux textes associés (annexes et accords d'application), qui tirent les conséquences des aménagements apportés au mécanisme des droits rechargeables.

Les trois avenants principaux sont les suivants :

- l'avenant n° 2 du 25 mars 2015 portant modification de la convention pose, dans le cadre des droits rechargeables, le principe d'un droit d'option à la reprise systématique des droits à l'assurance-chômage non épuisés et détermine les mesures permettant d'en compenser le coût pour le régime d'assurance-chômage ;
- l'avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification du règlement général annexé à la convention précise les conditions d'exercice du droit d'option ainsi que les mesures de son financement. Cet avenant modifie, en outre, les règles de détermination du différé d'indemnisation au titre des congés payés ;
- l'avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 3 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention introduit le droit d'option dans le cadre des droits rechargeables dans ces deux annexes. Ce droit d'option permet à l'allocataire pris en charge au titre d'une réglementation autre que celle des annexes VIII et X (et qui n'a pas épuisé ses droits) de bénéficier d'une ouverture de droits au titre des annexes VIII et X à laquelle il aurait été procédé en l'absence de reliquat. Cet avenant prévoit, en outre, des modalités spécifiques de rechargement de droits sur demande de l'allocataire.

Ces trois avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

Les huit autres avenants du 25 mars 2015 tirent les conséquences des modifications apportées au règlement général annexé à la convention sur les droits rechargeables ainsi que sur les règles de calcul du différé congés payés. Les annexes et les accords d'application sont en effet actualisés pour prendre en compte les modifications apportées au règlement général. Ils ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi du 7 août 2015.

Il s'agit des avenants suivants :

- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe I au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe II au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe III au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification des articles 21 et 26 de l'annexe IV au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification des articles 21 et 26 de l'annexe V au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 portant modification de l'annexe IX au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 à l'accord d'application n° 23 pris pour l'application de l'article 35 du règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 1 du 25 mars 2015 à l'accord d'application n° 24 pris pour l'application de l'article 35 du règlement général annexé à la convention.

Ces huit avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

• *Avenants du 8 juillet 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés*

Les trois avenants du 25 mars 2015 relatifs aux droits rechargeables instaurent un droit d'option à la reprise systématique des droits à l'assurance-chômage non épuisés et déterminent également les mesures permettant de compenser le coût de la mise en place de ce droit d'option pour le régime d'assurance-chômage. Parmi ces mesures figure la suppression par les partenaires sociaux de la demande de reprise de versement des droits à compter du 1^{er} juillet 2015, couplée à l'évolution des modalités de vérification de la condition de chômage involontaire.

Les sept avenants du 8 juillet 2015 portent sur la mise en place opérationnelle de cette nouvelle procédure de vérification de la condition de la perte involontaire d'un emploi lorsque le demandeur d'emploi est en cours d'indemnisation. Ils élargissent les cas de vérification du contrôle du

chômage involontaire. Ils ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi du 20 novembre 2015.

Les trois principaux avenants sont :

- l'avenant n° 2 du 8 juillet 2015 au règlement général annexé à la convention supprime la demande de reprise de versement dans le règlement général et précise les conditions dans lesquelles le départ volontaire d'un emploi peut être opposé au demandeur d'emploi en cours d'indemnisation ;
- l'avenant n° 1 du 8 juillet 2015 portant modification des articles 26 et 40 de l'annexe XI à la convention supprime également la demande de reprise de versement dans l'annexe XI et précise les conditions dans lesquelles le départ volontaire d'un emploi peut être opposé aux apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation en cours d'indemnisation ;
- l'avenant n° 1 du 8 juillet 2015 portant modification de l'accord d'application n° 8 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 40 à 45 du règlement général annexé à la convention renforce l'information à destination du demandeur d'emploi. Il prévoit que la notification de la décision d'admission au bénéfice de l'allocation d'assurance comporte désormais une information sur les conséquences d'un départ volontaire en cours d'indemnisation.

Ces trois avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO d'autre part.

Les autres avenants du 8 juillet 2015 (aux annexes I, II et V) tirent les conséquences des modifications apportées au règlement général annexé à la convention sur la suppression de la demande de reprise de versement et les nouvelles règles de vérification de la perte involontaire d'un emploi en cours d'indemnisation. Les annexes sont en effet actualisées pour prendre en compte les modifications apportées au règlement général. Ils ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi du 20 novembre 2015.

Il s'agit des avenants suivants :

- avenant n° 2 du 8 juillet 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe I au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 2 du 8 juillet 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe II au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 2 du 8 juillet 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe III au règlement général annexé à la convention ;
- avenant n° 2 du 8 juillet 2015 portant modification de l'article 26 de l'annexe V au règlement général annexé à la convention.

Ces quatre avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO d'autre part.

• *Avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions*

Dans sa décision du 5 octobre 2015, le Conseil d'État a annulé l'arrêté d'agrément du 25 juin 2015 en tant qu'il agrée certaines dispositions de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage jugées illégales. L'annulation de l'arrêté d'agrément de la convention en cours a été prononcée en raison de trois dispositions techniques de la convention que le Conseil d'État a jugées illégales :

- les modalités de récupération des indus d'allocation ;
- la non prise en compte des périodes d'activités non déclarées dans la recherche d'affiliation ;
- certaines modalités de calcul du différé spécifique d'indemnisation.

Sur les deux premières dispositions, le Conseil d'État n'a pas remis en cause leur principe et la pertinence des modalités retenues mais seulement la compétence des partenaires sociaux pour les déterminer, en absence de base législative.

Sur la troisième disposition, le Conseil d'État n'a pas remis en cause l'instauration du différé mais a annulé la disposition au motif qu'elle porterait atteinte au principe d'égalité et au principe de réparation intégrale du préjudice, pour les salariés des entreprises de moins de onze salariés ou ayant une ancienneté inférieure à deux ans dans l'entreprise, en cas de licenciement déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Dans la mesure où il n'est pas possible d'isoler la disposition relative au différé du reste de la convention, sans en bouleverser l'équilibre économique, l'ensemble de l'agrément de la convention est annulé avec effet au 1^{er} mars 2016.

Cet avenant du 18 décembre 2015 négocié par les partenaires sociaux tire donc les conséquences de la décision du Conseil d'État et modifie les stipulations de la convention d'assurance-chômage et de ses textes associés jugées illégales. Les stipulations relatives à la procédure de recouvrement des indus et aux périodes d'activités non déclarées ont été supprimées de l'ensemble des textes d'assurance-chômage. Concernant le différé spécifique d'indemnisation, les partenaires sociaux ont décidé, dans un souci de simplification, d'exclure les indemnités allouées par le juge de l'assiette du différé.

Cet avenant a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

IX.3.2. Les avenants de prorogation à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte

Trois avenants de prorogation de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte ont été signés par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés en 2015 :

- les avenants n° 3 du 19 juin 2015 et n° 4 du 18 septembre 2015 ont prorogé l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 jusqu'aux 30 septembre puis 31 décembre 2015. Des arrêtés de la ministre chargée de l'Emploi des 17 septembre et 3 décembre 2015 agréent les avenants n° 3 et 4. Ces prorogations ont permis d'éviter les vides juridiques et ont laissé aux partenaires sociaux davantage de temps pour expertiser les paramètres du futur accord ;
- l'avenant n° 5 du 18 décembre 2015 proroge l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 jusqu'au 30 avril 2016, afin de permettre aux organisations syndicales de formaliser le futur accord. La procédure d'agrément de cet avenant est en cours.

IX.4. ACTIVITÉ PARTIELLE

- Avenant du 11 mars 2015 à la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001 (avenant conclu pour une durée indéterminée)

Les signataires sont le Groupement des entreprises sidérurgiques et métallurgiques (GESiM), la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération de la métallurgie CFE-CGC, la Fédération confédérée FO de la Métallurgie

Cet avenant comporte différentes actualisations et évolutions, au regard notamment de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur. Des "modifications de clauses communes" (élections, formation économique, sociale et syndicale), ainsi que des "modifications de l'avenant mensuel" (indemnités diverses, rémunération et salaires, handicap, apprenti, égalité femmes-hommes, droit individuel à la formation et congé individuel de formation avec le compte personnel de formation) sont apportées à la convention collective.

S'agissant de l'activité partielle, l'avenant remplace, dans la convention collective, les occurrences de "chômage partiel" par "activité partielle" s'agissant des articles relatifs à l'indemnisation complémentaire maladie ou accident et à la durée des congés légaux prenant ainsi acte de la réforme du dispositif par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

- Accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils*

Conclu pour une durée indéterminée, il a été signé par la Fédération SYNTEC, la Fédération CINOV, la CFE/CGC/FIECI, la CGT-FO Fédération des employés et cadres, la CFDT / F3C, la CFTC/ CSFV et la Fédération CGT des Sociétés d'études. Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 28 juin 2011 ainsi que l'ensemble de ses avenants.

Dans ses dispositions générales, l'accord précise les modalités de définition des priorités de la branche et le rôle des différents acteurs, les objectifs poursuivis, les publics privilégiés et la logique de régions et bassins d'emploi. Parmi les publics privilégiés, sont ciblés les salariés en activité partielle.

L'accord comporte trois titres :

- mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans l'entreprise ;
- actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels : ainsi, les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans la branche à tout salarié, et en particulier à certains publics dont les salariés en situation d'activité partielle ;
- compte personnel de formation (CPF) : les salariés en activité partielle font partie des publics qui pourront bénéficier d'un abondement⁽¹⁷⁾ jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les formations inscrites sur la liste CPF de la branche.

Cet accord a pris effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception de l'article 2 du titre 5 sur l'apprentissage, et est conclu pour une durée indéterminée.

¹⁷⁾ Lorsque le nombre d'heures inscrites au compte CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323.14 du code du travail.

- Accord du 18 Juin 2015 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle dans la branche du *notariat* (accord conclu pour une durée indéterminée)

Les signataires sont le conseil supérieur du notariat et le syndicat national des notaires, formant la délégation patronale des notaires, d'une part, la Fédération des services CFDT, le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, la Fédération "commerce, services et force de vente" affiliée à la CFTC, la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT, la Fédération générale des clercs et employés de notaire, d'autre part.

Un accord de trois ans, relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel dans le notariat, avait été conclu le 21 juin 2012. Cet accord venant à expiration le 31 juillet 2015, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité réitérer leur volonté d'encourager le recours à l'activité partielle en concluant un nouvel accord.

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015. Il s'agit d'un accord à durée indéterminée entré en vigueur le 1^{er} août 2015, pour les heures chômées à compter de cette date.

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions de l'indemnisation des heures chômées par les salariés dont le temps de travail est réduit du fait de leur placement en position d'activité partielle, en application des articles L.5122-1 et suivants, et R.5122-1 et suivants, du code du travail. Ainsi, le présent accord reprend le cadre légal et réglementaire applicable à l'activité partielle, en précisant les conséquences de l'activité partielle sur le 13^{ème} mois, en cas de maladie, maternité ou adoption et sur les jours de repos.

IX.5. ACCORDS TRANSVERSAUX

- Accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans la branche *institutions de retraite complémentaire* (IDCC 1794) signé le 19 octobre 2015.

Cet accord a été signé par l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire, la Fédération protection sociale travail emploi CFDT, le Syndicat national du personnel d'encadrement des institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire IPRC CFE – CGC et le Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire SPOR CFTC. L'effectif de la branche représente

32 200 salariés. L'accord, conclu pour une durée de 5 ans, a fait l'objet d'une demande d'extension le 15 décembre 2015.

Les partenaires sociaux soulignent que le maintien de la diversité et sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance.

Concernant les rubriques spécifiques à la diversité des âges, l'accord rappelle que la mixité des âges dans les équipes de travail a un effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

L'accord prévoit :

- une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance, pour les nouvelles recrues ;
- l'accès à des stages proposés aux élèves et étudiants avec une gratification au moins égale à 38 % du taux horaire de la RMMG 1A ou à défaut du SMIC pour les stages d'une durée supérieure à deux mois ;
- d'accroître le taux des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences des jeunes ayant un faible niveau de qualification de 50 % ;
- la mise en place de contrats d'alternance pour les personnes en situation de handicap et les jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- la poursuite du dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite.

IX.6. LES ACCORDS SUR LE PACTE DE RESPONSABILITÉ⁽¹⁸⁾

IX.6.1. Industrie des tuiles et briques

Accord relatif au pacte de responsabilité dans la branche de l'*industrie des tuiles et briques* signé le 3 février 2015.

L'effectif de la branche représente 4 649 salariés.

Dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

¹⁸⁾ Cette section présente les accords (et non les relevés de conclusion) signés en 2015, au-delà du cadre du suivi des négociations relatives au pacte des cinquante principales branches en termes d'effectifs (+ 50 000 salariés) (cf. Partie 2 - chapitre 5 – L'action de l'État).

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs aux :

- caractéristiques des jeunes et des salariés âgés ;
- départs à la retraite.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI ou en alternance. Il ne concerne pas spécifiquement les salariés âgés.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- le recrutement de 54 jeunes en CDI à temps plein soit 15 % de la totalité des embauches ;
- une progression à hauteur de 30 % des apprentis sur trois années pour atteindre 3 % de l'effectif fin 2017 ;
- la remise d'un livret d'accueil élaboré par la branche ;
- la mise en place d'un parcours d'accueil ;
- la désignation d'un référent ;
- la réalisation d'un support par la branche sur la nature de la fonction de référent ;
- un entretien de suivi avant la fin de la période d'essai avec le jeune, le responsable hiérarchique et le référent ;
- un suivi régulier pour les stagiaires et la remise d'une attestation de stage.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- de rappeler la mise à disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche de l'outil "TSE - transfert des savoir-faire issus de l'expérience" ;
- de limiter à deux le nombre d'apprenti par tuteur ;
- de valoriser les tuteurs par une prime dans le cadre des certificats de qualification professionnelle (CQP) et de leur proposer une formation dédiée ;
- de permettre au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

La branche rappelle son attachement aux CQP permettant la reconnaissance professionnelle nationale d'un métier.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a été étendu le 7 décembre 2015 et est paru le 30 décembre 2015 au *Journal officiel*.

IX.6.2. Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM

Accord relatif au pacte de responsabilité des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM* signé le 17 juin 2015.

L'effectif de la branche représente 68 000 salariés.

Malgré un contexte économique difficile qui impacte directement les entreprises et crée un manque de visibilité quant à leurs activités, la branche se saisit de l'opportunité du pacte de responsabilité pour redynamiser la compétitivité des entreprises.

Afin de pérenniser la vitalité du dialogue social, le pacte de responsabilité s'inscrit dans la continuité de 41 accords et avenants depuis 2010 et cinq accords et avenants en 2014 dont celui relatif au contrat de génération.

Aussi, un certain nombre de travaux sont en cours, notamment :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec, notamment, les métiers en tension et l'analyse prospective des emplois et des qualifications ;
- la prévention de la pénibilité qui s'appuie sur un diagnostic de l'exposition des salariés des entreprises de la branche aux différents facteurs de pénibilité réalisé en 2012 par l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- la formation professionnelle.

Après avoir établi une cartographie des chiffres de l'emploi au sein des entreprises de la branche (les besoins de recrutement des salariés, les départs en retraite, les différents types de contrats, l'apprentissage, la formation), la branche décide d'engager des actions :

En termes d'objectifs en direction des jeunes de moins de 26 ans :

- maintien de la part des apprentis avec le recrutement de 3 127 apprentis sur la période 2015/2017 qui représentait 4 % (soit 3 219 apprentis) en 2013 ;
- poursuite des engagements forts pris dans le cadre du contrat de génération, notamment pour favoriser l'intégration des jeunes ;
- réalisation d'actions de communication sur les formations et les métiers de la branche *via* l'association des syndicats de la distribution de la

maintenance des matériels (ASDM) et les organisations patronales et salariales de la branche ;

- présence de sites internet de l'observatoire des métiers et de la maintenance des matériels en direction des jeunes et institutions.

En termes d'actions en direction des seniors :

- poursuite des engagements pris dans le cadre du contrat de génération, notamment sur le taux d'emploi de 8 % des seniors avec un objectif largement dépassé puisque 13 % des salariés de la branche ont plus de 55 ans (bilan annuel de la branche 2014).

Sur la formation professionnelle, la branche offre actuellement un panel de formations avec des diplômes du niveau V à II sur les trois spécialités (matériel agricole ; matériel de parcs et jardins ; travaux publics, manutention).

À partir de 2016, la branche mettra en œuvre les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale en négociant un accord relatif à la formation professionnelle (professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), financement, entretien professionnel).

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, est valide du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 et a fait l'objet d'une demande d'extension le 28 juillet 2015.

IX.6.3. Restauration rapide

Accord relatif au pacte de responsabilité de la *restauration rapide* signé le 12 janvier 2015.

L'effectif de la branche représente 146 000 salariés.

Le pacte de responsabilité offre une opportunité de conclure un accord, malgré un contexte économique général difficile marqué par une baisse de la fréquentation des clients et le niveau des commandes.

Ce nouvel accord confirme la dynamique en cours dans la branche, puisqu'actuellement, quatre millions de salariés sont couverts par cet accord, soit par des accords signés soit par des accords ouverts à la signature.

En dépit de ce constat, les signataires de la branche souhaitent poursuivre leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en faveur des jeunes et des seniors :

- réaliser 50 000 embauches en CDI et 3 500 emplois nets nouveaux ;
- pérenniser ces contrats de travail avec un parcours d'intégration mis en place le 1^{er} avril 2015 ;
- identifier et former dans la mesure du possible, une personne de l'entreprise dite référent sur la base du volontariat ;
- prévoir une formation pratique et appropriée à la sécurité pour tous les salariés et définie au niveau de chaque entreprise ;
- favoriser l'employabilité à long terme des salariés, la VAE, les parcours de professionnalisation ainsi que la mobilité externe ;
- promouvoir par tout moyen l'accompagnement des salariés prévu par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et le recours au conseil en évolution professionnelle.

Par ailleurs, une attention particulière est portée au niveau des jeunes de moins de 25 ans. Il est ainsi prévu de :

- prioriser la qualité de l'intégration du jeune au moment de son embauche pour favoriser sa fidélisation et son maintien dans l'emploi ;
- bénéficier d'une formation initiale de qualité dispensée par des salariés dédiés et expérimentés ;
- bénéficier d'un entretien de suivi dans les six premiers mois de leur embauche avec un membre de la hiérarchie ;
- promouvoir l'alternance et porter le pourcentage d'apprentis à 1,2 % des effectifs totaux au 31 décembre 2017 ;
- accompagner les centres de formation d'apprentis (CFA) pour adapter leurs offres de formation aux métiers de la restauration rapide et à la diversité des besoins des entreprises de la branche ;
- renforcer les échanges et les partenariats avec l'État, les régions et les établissements de formation et accueillir des enseignants dans le cadre de stages en partenariat avec le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET).

S'agissant de l'emploi des seniors, des engagements spécifiques des seniors de 45 ans et plus, l'accord prévoit :

- le lancement d'une campagne de communication sur les métiers par le biais de l'observatoire des métiers de la branche ;
- l'objectif que les seniors représentent, au 31 décembre 2017, 10 % de seniors des effectifs de la branche, toutes catégories professionnelles confondues.

Le présent accord a été conclu pour une période déterminée de trois ans, a été étendu le 6 juillet 2015 – paru au *Journal officiel* du 6 juillet 2015.

IX.6.4. Négoce des matériaux de construction

Accord portant mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité dans le *négoce des matériaux de construction* signé le 26 mars 2015.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés (ouvriers-employés, ETAM, cadres) relevant des conventions collectives du *négoce des matériaux de construction*.

L'effectif de la branche représente 72 800 salariés.

Le pacte de responsabilité et de solidarité dans les industries de *négoce des matériaux de construction* vise à répondre à un contexte économique actuel fortement dégradé, notamment sur le plan économique et social.

Partant de ces constats, la branche souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d'emploi des jeunes et des seniors ainsi qu'en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés.

1. En termes d'emploi en général :

- le maintien du taux d'entrée (embauches/effectifs), actuellement de 3,95 % soit 2 876 embauches sur 2015 (*source : DARES*) ;
- une progression du taux d'entrée de 4,5 % en 2016 soit 3 276 entrées et 5 % en 2017 soit 3 640 entrées selon la reprise économique du secteur du bâtiment dont dépend cette branche.

2. En termes d'emploi des jeunes, plusieurs objectifs sont fixés :

- 2,25 % soit 1 638 contrats en 2016 ;
- 2,50 % soit 1 820 contrats en 2017 ;
- la poursuite de l'effort de déploiement de l'alternance par le biais des contrats de professionnalisation avec la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche ;
- la mise à disposition des outils nécessaires pour une bonne appropriation du dispositif.

3. En termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors, plusieurs objectifs :

- le maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus au taux de 25 % ;
- le développement et la sécurisation de la formation des seniors en priorisant les salariés de d'au moins 45 ans et ayant vingt ans d'activité professionnelle ;

- la transmission des savoirs et des compétences avec l'exercice du tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité/retraite avec notamment l'aménagement du temps de travail avec le maintien de la part employeur aux caisses de retraite du régime général et complémentaire ;
- l'amélioration des conditions de travail avec des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail notamment ceux potentiellement à risque pour les seniors ou à l'aménagement de l'organisation du travail ;
- l'accès aux formations "gestes et postures".

4. En termes de développement des compétences et des qualifications :

- le renforcement du tutorat avec la formation portant sur la fonction tutorale dispensée par un organisme agréée par la branche s'accompagnant d'une charte de la fonction tutorale ;
- l'élaboration d'une liste des formations professionnelles éligibles au CPF afin de qualifier et sécuriser les parcours professionnels ;
- des entretiens professionnels obligatoires tous les deux ans sur les perspectives professionnelles puis tous les six ans afin de faire un bilan du parcours professionnel du salarié, des formations, VAE, progression salariale. Le non-respect de ces entretiens pourra entraîner une sanction financière avec le versement d'une contribution à l'OPCA ;
- l'élaboration d'un modèle-type générique par métier-repère, d'entretien professionnel diffusé très largement auprès des entreprises ;
- la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une procédure d'extension le 18 décembre 2015 – paru au *Journal officiel* le 18 décembre 2015.

IX.6.5. Commerces de détail non alimentaires

Accord relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération des *commerces de détail non alimentaires* signé le 11 décembre 2015.

L'effectif de la branche représente 103 700 salariés.

Dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de restaurer la compétitivité des entreprises. Les signataires font de la mobilisation pour l'emploi dans la branche un objectif prioritaire pour pérenniser les emplois existants et développer l'apprentissage et l'insertion des jeunes dans la branche.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs aux :

- entreprises de la branche (nombre de salariés, part de TPE, part des femmes, part des cadres, etc.) ;
- données DARES sur le nombre de salariés.

Concernant les rubriques spécifiques au dispositif “contrat de génération”, l'accord prévoit des mesures spécifiques en faveur des seniors, notamment :

- de promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus ;
- ne pas faire mentionner de critère d'âge sur les offres d'emploi ;
- de recourir prioritairement au contrat de professionnalisation pour les personnes moins qualifiées ;
- de recourir pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au CDD senior afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein ;
- la désignation obligatoire d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou période de professionnalisation ;
- d'identifier les risques d'usure professionnelle et mettre en œuvre des solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail ;
- des aménagements d'horaires pour les salariés de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus (ne pas imposer le travail de nuit, le temps partiel, limiter les positions pénibles) ;
- de réduire d'une heure par jour le temps de travail pour les salariés à six mois de leur départ à la retraite sans diminution de salaire.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- de favoriser l'accueil des nouveaux embauchés par un salarié expérimenté et volontaire âgé de 45 ans et plus ;
- de dégager du temps de travail pour les tuteurs.

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, a fait l'objet d'une demande d'extension le 1^{er} février 2016.

IX.6.6. Négoce de l'ameublement

Accord relatif au pacte de responsabilité dans la branche *négoce de l'ameublement* signé le 25 novembre 2015.

L'effectif de la branche représente 64 800 salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent contribuer à l'effort de solidarité en faveur de l'emploi et de la compétitivité des entreprises de la branche. Elles considèrent que la priorité doit être donnée à l'emploi sans occulter le contexte économique particulièrement difficile.

L'accord ne présente aucun diagnostic.

Concernant les rubriques spécifiques au dispositif "contrat de génération", l'accord prévoit des mesures spécifiques en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans et des seniors âgés de 57 ans et plus.

Pour les jeunes, l'accord prévoit de recruter 7 000 jeunes (y compris en alternance) sur trois ans. Ils seront intégrés au sein d'un parcours d'accueil et disposeront d'un livret d'accueil comprenant des informations sur l'entreprise, la convention collective, la sécurité et santé au travail et la vie sociale de l'entreprise.

Le développement de l'alternance étant considéré comme un vecteur essentiel à un premier emploi pour les jeunes, les entreprises de la branche s'engagent à se mobiliser. Cet accord insiste sur le montant de la gratification pour les stages d'une durée supérieure à deux mois et sur la nécessité de charger un maître de stage de guider et conseiller le stagiaire.

Concernant les seniors, l'accord prévoit notamment de :

- recruter 250 salariés âgés de 57 ans et plus ;
- maintenir un pourcentage de 11 % de salariés ayant au moins 55 ans ;
- renforcer les actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail ;
- d'envisager des aménagements des horaires de travail, de poste de travail et de passage à temps partiel sans perte de salaire ;
- communiquer sur le cumul emploi-retraite auprès de leurs salariés.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit :

- d'encourager les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle ;
- de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés âgés et les jeunes, sur la base du volontariat ;
- d'organiser des réunions de partage d'expériences et de pratiques.

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, a fait l'objet d'une demande d'extension le 21 janvier 2016.

IX.6.7. Promotion immobilière

Accord collectif relatif au pacte de responsabilité de la branche *promotion immobilière* signé le 29 juin 2015.

L'effectif de la branche représente 25 300 salariés et 2 560 entreprises.

Même si la promotion immobilière n'est pas particulièrement bénéficiaire des allègements de charges sur les bas salaires avec 52 % d'emplois-cadre et des niveaux de rémunération moyenne très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, le pacte de responsabilité permet à la branche d'engager ses entreprises dans l'effort national pour renforcer l'emploi.

Malgré une conjoncture économique difficile pour le secteur de la promotion immobilière avec une baisse significative des ventes et des mises en vente, les signataires ont observé un faible impact de la crise sur l'emploi.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un certain nombre de priorités en partenariat avec Agefos PME en ciblant des domaines d'actions notamment :

1. L'accueil des jeunes avec :

- des objectifs d'embauches qui passeraient de 2 900 en 2013 à 3 000 d'ici la fin 2018 et un important investissement sur la formation, son évaluation et l'accompagnement des jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil ;
- des augmentations du nombre de contrats de professionnalisation qui seraient de 394 en 2013 à 450 contrats fin 2018 ;
- des taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD en embauches en CDI qui passeraient de 6 % en 2013 à 8 % fin 2018 ;
- un maintien de la part des jeunes de moins de 30 ans qui est de 18 % actuellement.

2. Le développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés avec :

- un taux de formation de salariés qui passerait de 16 % en 2013 à 18 % fin 2018 ;
- un entretien professionnel tous les six ans pour chaque salarié avec un bilan sur les formations suivies, une éventuelle progression salariale et l'acquisition par la formation d'éléments de certification ou VAE.

3. L'accès à l'emploi avec :

- un taux d'embauche annuel qui passerait de 15,5 % en 2013 de l'effectif total à 16,5 % de ce même effectif fin 2018 ;

- une évaluation de l'efficacité du service des offres d'emploi sur le site ;
- un suivi des chiffres sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi avec un objectif à définir une fois que les données seront connues.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur portant sur le solde net entre les embauches et les départs à partir des données fournies par les rapports de branche 2014 et 2015 et en fonction de l'évolution de la conjoncture.

Cet accord a été conclu pour une durée de trois ans et a fait l'objet d'une procédure d'extension le 23 février 2016 – paru au *Journal officiel* le 1^{er} mars 2016.

IX.6.8. Distributeurs Conseils hors domicile

Avenant n° 2015-2 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile* signé le 29 septembre 2015.

L'effectif de la branche représente environ 10 000 salariés réparti dans plus de 500 entreprises.

Le pacte de responsabilité s'inscrit dans une réflexion globale entamée avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) visant à rétablir la compétitivité des entreprises au service de l'emploi, notamment des jeunes et des seniors et le développement des compétences.

Malgré un contexte économique difficile sur le plan économique (hausse de la fiscalité sur les produits boissons, baisse régulière de la consommation hors domicile impactée par les politiques de prévention auprès des jeunes, renforcement des mesures réglementaires en matière de transport, fermetures d'établissements) des objectifs ont été définis par les partenaires sociaux :

- la création d'emploi et le maintien des emplois d'un taux de 94 % de CDI (embauches de 650 jeunes en CDI) ;
- la réalisation d'études pour fixer des objectifs chiffrés ;
- le renforcement de l'attractivité des emplois pour lesquels les difficultés à recruter sont les plus importantes (chauffeurs livreurs, techniciens qualité, commerciaux, préparateurs de commandes) ;
- le respect des engagements pris lors de la signature de l'accord relatif au contrat de génération dans les diverses branches de l'alimentaire du 18 juillet 2013 (objectifs chiffrés des embauches jeunes/seniors, binômes, formation, intégration dans l'entreprise) ;

- le développement de l'employabilité et les compétences des salariés de la branche en faisant de la formation professionnelle un atout pour les salariés et les entreprises (CQP, VAE) ;
- le renforcement de l'alternance dans la branche de 0,7 % à 1,5 % de l'emploi d'ici fin 2017 ;
- la poursuite des travaux menés dans le cadre de l'engagement de la charte Développement Durable de la FNB qui spécifie la création en 2014 d'un pôle national "prévention et sécurité filière" (compte personnel de prévention de la pénibilité, signature en 2015 d'une convention nationale d'objectifs avec la CNAMTS en vue de réduire les accidents du travail et de faire de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et de la pénibilité, création d'une charte qualité de vie au travail) ;
- la création d'un label de la profession qui a pour objectif, la création d'un outil de progression, de valorisation et de communication des initiatives de développement durable.

Cet accord conclu pour une durée indéterminée, est entré en vigueur le 29 septembre 2015 et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

IX.7. EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs reconnus handicapés, des accidentés du travail, des mutilés de guerre ou assimilés et des personnes relevant des autres catégories de bénéficiaires visés par la loi⁽¹⁹⁾, dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix de l'embauche directe ou à défaut peuvent faire appel aux modalités suivantes :

- sous-traiter certains travaux au secteur protégé, à des entreprises adaptées, à des centres de distribution du travail à domicile ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou à des travailleurs handicapés indépendants dans la limite de 50 % de leur obligation ;
- verser une cotisation annuelle à l'association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de personnes en situation de handicap ;

¹⁹⁾ Article L.5212-13 du code du travail.

- accueillir des stagiaires ou des personnes en période de mise en situation en milieu professionnel (le stage ou la période de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP] doit avoir une durée d'au moins 35 heures et donner lieu à la conclusion d'une convention) dans la limite de 2 % de leur effectif.

Par ailleurs, le cadre législatif a été modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Avant l'adoption de la loi du 17 août, le code du travail prévoyait une négociation annuelle sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (article L.2242-13). La discussion devait se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La périodicité de cette négociation était portée à trois ans quand un accord était signé.

À partir de l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 17 août 2015, les mesures relatives aux travailleurs handicapés sont désormais abordées dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L.2242-8 du code du travail). Elles peuvent porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap (comme précédemment). La loi prévoit la possibilité d'une adaptation par accord majoritaire de la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans.

Les négociations peuvent aboutir, ou non, à la rédaction d'un accord collectif. L'employeur et les partenaires sociaux peuvent souhaiter demander l'agrément de cet accord.

Si les accords sont agréés par l'administration, ils valent exécution de l'obligation d'emploi pour tous les établissements relevant de la branche, du groupe, ou de l'entreprise, sur toute la durée de l'accord. Un bilan final est réalisé à échéance de l'accord sur les actions mises en œuvre et l'imputation de ces actions sur le budget. En cas de non utilisation dans sa totalité du budget, le reliquat est soit reversé à l'AGEFIPH soit imputé sur l'accord suivant avec l'autorisation préalable de l'autorité qui l'a agréé.

Les accords de branche sont agréés au niveau national par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), tandis que les accords de groupe, d'entreprise, ou d'établissement sont agréés par le préfet du département au sein des Unités territoriales des directions régio-

nales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

En 2015, douze nouveaux textes ont été identifiés comme possédant un volet handicap ou étant exclusivement dédiés à cette thématique.

- Un accord “Croix Rouge Française – FEHAP – SYNEAS” est agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Il couvre les années 2016 à 2020. Sa mise en œuvre permettra à la branche d'accomplir son obligation d'emploi.

La FEHAP s'est engagée dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un premier accord. La Croix Rouge Française et le SYNEAS ont adhéré aux accords successifs respectivement en 1992 et 2001.

Il s'agit du cinquième renouvellement de l'accord conclu au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La mise en œuvre du précédent accord, couvrant les années 2011 à 2015, a permis à la branche d'atteindre un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 5,5 % en 2015, alors qu'il était de 4,9 % en 2011.

Dans le cadre de son nouvel accord, les signataires s'engagent à :

- atteindre, fin 2020, la proportion de 6 % de travailleurs handicapés dans l'effectif, avec l'embauche annuelle moyenne de 450 collaborateurs handicapés en contrat à durée indéterminée (CDI) et 700 en contrat à durée déterminée (CDD) ;
- développer la formation en alternance des personnes en situation de handicap ;
- faire du plan de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, un axe aussi important que le plan d'embauche.

Le budget prévisionnel de ce nouvel accord, fixé à 35 millions d'euros, est en nette diminution par rapport au précédent accord (55 millions) en raison de l'augmentation du taux d'emploi de la branche qui induit mécaniquement une diminution de la contribution théorique à l'AGEFIPH.

En 2015, dix autres textes ont été répertoriés comme étant exclusivement dédiés ou possédant un volet spécifique “travailleurs handicapés”. Seuls deux textes y sont exclusivement dédiés, la plupart ayant pour objet principal des thèmes plus globaux (formation professionnelle, temps de travail, diversité et égalité des chances).

La rédaction d'avenants, introduisant des mesures spécifiques en faveur du public en situation de handicap, permet ainsi de modifier les termes de la convention collective initiale.

Les textes ne contiennent ni budget des actions, ni objectifs chiffrés, mais ils rappellent les obligations légales, et peuvent détailler les mesures envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ces deux accords dédiés au handicap sont brièvement présentés ci-dessous.

- Accord du 12 juin 2015 des *universités instituts catholiques* sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Le présent accord a pour objectif d'initier et de promouvoir une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap et prévoit des actions spécifiques à cet effet. À ce titre, il prévoit que le rôle de la branche est organisé autour d'actions de :

- sensibilisation des universités catholiques et de leurs salariés à l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- mise en place d'un référent handicap dans chacune des universités catholiques ;
- mise en place d'un tuteur "spécifique", salarié de l'entreprise formé et/ou sensibilisé le cas échéant au monde du handicap, pour l'encadrement des contrats de professionnalisation handicapés ;
- mise en place de partenariats ciblés avec les organismes, tels que l'AGEFIPH, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé, et chargés de l'orientation, de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées ;
- mise en place de plans de travaux d'accessibilité pour chacune des universités catholiques.

En matière d'accès à l'emploi, la branche s'engage à faire en sorte que chacun de ses membres propose les postes à pourvoir aux organismes spécialisés dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En vue du maintien dans l'emploi, de l'évolution de carrière et du reclassement, les universités catholiques veillent à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication prévue dans l'accord signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Le texte prévoit que des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail. Le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de pré-reprise réalisée par le médecin du travail, et bénéficier d'une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil. Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour au travail dans les meilleures conditions des prestations, comme les "essais encadrés".

Par ailleurs, il indique que les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération, de formation et de carrière identiques à celles des autres salariés.

L'accord indique que lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

- Accord du 20 juillet 2015 de *Pôle emploi* sur l'emploi des personnes handicapées

En vue d'atteindre des objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi, de prévention des risques, de déroulement de carrière, l'accord prévoit que les mesures suivantes sont mises en œuvre : aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Pôle emploi s'engage à un objectif d'emploi direct *a minima* de 6 % d'agents handicapés dans ses effectifs. Les recrutements sont prioritairement réalisés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation.

Pôle emploi conduit une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

L'accord rappelle que toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi. En outre, des formations spécifiques, visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple formation à l'utilisation d'un chien-guide, apprentissage de la lecture labiale, etc. peuvent être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Pôle emploi s'assure que les lieux de travail sont accessibles à tous les agents quel que soit leur handicap et met en œuvre les démarches nécessaires à cette mise en accessibilité.

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques professionnels liés au handicap et notamment les risques psychosociaux (RPS). Les actions de prévention peuvent s'appuyer d'une part sur les services de santé au travail, sur les SAMETH, les centres de bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicapés d'autre part ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Le texte précise que l'aménagement du poste de travail doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé. L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, rythme, intensité et charge de travail, etc.

En cas de restriction d'aptitude, la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi, notamment s'agissant des considérations géographiques. Le télétravail est une des modalités de maintien dans l'emploi si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par l'agent.

En ce qui concerne l'accompagnement de la carrière : les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Dans le cadre de cet accompagnement, des prestations spécifiques peuvent être mobilisées : bilan de compétences, périodes d'immersion afin de découvrir un autre environnement professionnel, etc.

Pôle emploi poursuit sa démarche de sensibilisation au handicap en interne en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (services RH, managers, élus, etc.).

Les neuf accords avec un volet handicap sont ci-après brièvement présentés.

- Accord de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle

Cet accord rappelle que les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation et bénéficient d'actions spécifiques pour l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle pour contribuer au développement économique, culturel et à la promotion sociale.

- Accord du 11 février 2015 de la *publicité* sur l'emploi et la formation professionnelle

L'article 13 de cet accord prévoit la mobilisation des partenaires sociaux pour renforcer l'accompagnement à la mise en place de dispositifs pour favoriser l'emploi et la formation professionnelle. Les entreprises ont la possibilité de solliciter l'aide de l'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et de l'AGEFIPH sur ces problématiques.

- Accord du 19 octobre 2015 des *institutions de retraites complémentaires* sur la diversité et l'égalité des chances

Un chapitre II est consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap en rappelant dans son article 5 les dispositions conventionnelles existantes pour les personnes handicapées :

- droit à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite avant l'âge fixé par le code de sécurité sociale ;
- droit à une réduction du temps de travail (cinq heures par semaine ou trois jours par mois) ;
- priorité d'accès aux périodes de professionnalisation ;
- autorisations d'absence de cinq jours par an pour les parents d'enfants handicapés.

L'article 6 vise les mesures en vigueur et de nouvelles dispositions :

- la volonté de voir le secteur professionnel prendre des mesures à même de contribuer positivement à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans une démarche de fond est soulignée ;
- Avec cet objectif, et pour améliorer le regard porté sur le handicap, la branche organise périodiquement des campagnes d'information et de

sensibilisation en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- prévoir et à promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap.

• Accord du 30 septembre 2015 des *sociétés d'assistance* sur la formation professionnelle et GPEC

Cet accord prévoit de favoriser l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

• Accord du 11 mars 2015 de la *sidérurgie* sur l'actualisation de la convention et salaires et primes

L'article 18 rappelle que, dans le cadre et les limites des articles L.2242-13 et L.2242-14 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

• Accord du 29 mai 2015 de la *filière alimentaire* sur le développement des compétences emploi

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace "emploi des personnes handicapées" soit créé sur le site internet www.alimetiers.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

- Accord du 11 février 2015 de la *métallurgie Midi-Pyrénées* sur les salaires

Dans l'article 6, les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

- Accord du 27 avril 2015 des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs*

L'article 22 précise que les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires applicables à cette catégorie de salariés, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

L'accord rappelle également que :

- les employeurs qui n'ont pas rempli totalement leur obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés doivent verser une contribution à l'AGEFIPH ;
- les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur ;
- dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur qui en garantit la confidentialité.

- Accord du 18 novembre 2015 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du *bois pin maritime Gascogne*

Il s'agit de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévue dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées. Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet : l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AINE		Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>Avenant n° 4 prorogation des articles 1 et 2</i>	07/04/2011	17/02/2015	2011/22 2015/16
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	13/04/1994	30/09/2015	2015/51
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	05/06/1970	18/06/2015	2015/30
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	31/05/1995	25/11/2015	2016/5
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin carrière en cas de retraite anticipée</i>	15/01/1981	18/03/2015	2015/17
APNE		Bois industrie menuiserie contrat de génération	08/07/2015		2015/46
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	15/12/1987	25/06/2015	2015/34
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Développement des compétences GPEC</i>	30/12/1952	12/02/2015	2015/13
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	11/12/2015	2016/7
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (convention)	26/01/2015		
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-2 pacte de responsabilité</i>	21/11/1988	29/09/2015	2015/50
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Contrat de génération</i>	27/11/2007	03/11/2015	2015/49
APN		Filière alimentaire développement compétences emploi	29/05/2015		2015/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Contrat de génération</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/01/1997	16/09/2015 16/09/2015	2015/48 2015/46
AIN		Formation professionnelle	27/01/2015		2015/23
AINE		FPSP affectation des ressources du fonds	07/01/2015		2015/13

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIN		Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 annexe VIII modifiant liste production cinéma</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord d'application n° 23</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord d'application n° 24</i> <i>Avenant n° 1 de modification du règlement général</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'annexe ix du règlement général</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'article 26 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'article 26 de l'annexe II</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'article 26 de l'annexe III</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'article 3 des annexes VIII et X</i> <i>Avenant n° 1 modifiant les articles 21 et 26 de l'annexe IV</i> <i>Avenant n° 1 modifiant les articles 21 et 26 de l'annexe V</i> <i>Avenant n° 2 portant modification de la convention</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord d'application n° 8</i> <i>Avenant n° 1 modifiant les articles 26 et 40 de l'annexe XI</i> <i>Avenant n° 2 modifiant art 26§2 et 40§ du règlement général</i> <i>Avenant n° 2 modifiant l'article 26 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° 2 modifiant l'article 26 de l'annexe II</i> <i>Avenant n° 2 modifiant l'article 26 de l'annexe III</i> <i>Avenant n° 2 modifiant l'article 26 de l'annexe V</i> <i>Avenant de mise à jour de la convention et textes associés</i>	14/05/2014	17/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 25/03/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 18/12/2015	
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	21/03/1972	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/11/1969	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/06/1965	26/03/2015	2015/39
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Indemnisation de l'activité partielle</i>	08/06/2001	18/06/2015	2015/31
APN		Obligation emploi travailleur handicapé 2016-2020	07/09/2015		2015/51
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/11/2009	20/07/2015	2015/51
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/05/1988	29/06/2015	2015/41
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i>	22/04/1955	11/02/2015	2015/13
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 51 salaires primes rémunération contrat de professionnalisation</i>	20/06/1983	27/01/2015	2015/13
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/03/1988	12/01/2015	2015/8
AIN		Retraites complémentaires AGIRC ARRCO AGFF	30/10/2015		2015/49
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	17/02/1982	03/02/2015	2015/23
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail</i>	06/02/2001	13/04/2015	2015/30
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Actualisation convention et salaires et primes</i>	20/11/2001	11/03/2015	2015/16
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Emploi des personnes en situation de handicap</i>	04/06/2002	12/06/2015	2015/32
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3344	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Promotion de l'apprentissage</i>	19/12/2006	16/02/2015	2015/23
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	18/11/2015	2016/5
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (taux effectifs garantis) au 01/01/2015</i>	21/02/1980	11/02/2015	2015/15
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
AID		Indemnisation du chômage à Mayotte <i>Avenant n° 3 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i> <i>Avenant n° 4 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i> <i>Avenant n° 5 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i>	26/10/2012	19/06/2015 18/09/2015 18/12/2015	
APD		Métallurgie PACA promotion de l'apprentissage	06/07/2015		2015/41

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

X.1. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2015

L'année 2015 a été marquée par la publication des textes sur la procédure de mise en concurrence préalable en cas de recommandation, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

La fin de l'année a également été marquée par plusieurs événements structurants pour les branches professionnelles, les entreprises et les salariés. Tout d'abord, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016 a instauré le versement santé d'une part et la modulation des redressements sociaux d'autre part. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont signé l'accord interprofessionnel du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC⁽²⁰⁾. Enfin, l'année 2015 s'est aussi caractérisée par l'entrée en vigueur de deux dispositifs de protection sociale complémentaire : la nouvelle réglementation des contrats dits "responsables" ainsi que la portabilité des garanties prévoyance.

X.1.1. Publication des textes relatifs à la procédure de mise en concurrence préalable en cas de recommandation d'un organisme assureur

L'article L.912-1 du code de la sécurité sociale prévoit notamment que, lorsque les partenaires sociaux recommandent un ou plusieurs organismes assureurs, cette recommandation soit précédée d'une procédure de mise en concurrence préalable.

Cette procédure est décrite dans le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes, dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, qui a été publié le 10 janvier 2015.

Il prévoit, dans un objectif de transparence de la procédure, que les partenaires sociaux doivent publier un avis d'appel à la concurrence devant comporter les conditions de recevabilité et d'éligibilité des candidatures, les critères d'évaluation des offres ainsi que le contenu du cahier des charges que les partenaires sociaux auront élaboré.

20) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire, AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.

Le décret comporte également des dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêt lors du choix du ou des organisme(s) recommandé(s).

Il indique enfin que lorsque les partenaires sociaux demandent l'extension d'un accord collectif comportant une clause de recommandation, ces derniers doivent joindre à leur demande des pièces afférentes à cette procédure. Ces pièces ont été déterminées par l'arrêté du 19 août 2015. Il s'agit :

- de la publication de l'avis d'appel à concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;
- de la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;
- du classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

X.1.2. Le versement santé instauré par l'article 34 de la LFSS pour 2016

L'article 34 de la LFSS⁽²¹⁾ pour 2016 permet de répondre à deux types de problématiques rencontrées lors de la mise en place de la généralisation de la complémentaire santé instituée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Il s'agit, d'une part, de créer un nouveau dispositif alternatif à la couverture collective obligatoire pour certains salariés à contrat court ou à temps partiel : "le versement santé" et, d'autre part, de préciser les dispenses que peut faire valoir le salarié pour ne pas être obligatoirement couvert par la couverture collective mise en place par son entreprise.

Les modalités de mise en œuvre de cet article ont été définies dans le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, publié le 31 décembre 2015 au *Journal officiel*.

X.1.2.1. Instauration d'un dispositif alternatif à la participation de l'employeur au financement d'une couverture collective obligatoire : le versement santé

L'article L.911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par l'article 34 de la LFSS prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit "versement santé") afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite à titre individuel. Pour bénéficier du versement, le salarié devra avoir souscrit un contrat "responsable" qui ne bénéficie pas déjà d'un financement public (couverture maladie universelle [CMU] complémentaire ou aide à la complémentaire santé). Il ne peut pas non plus s'agir d'une couverture

²¹⁾ Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale.

collective mise en place par un autre employeur, y compris si le salarié cherchant à être dispensé en bénéficie en tant qu'ayant droit.

Champ d'application du versement santé

Le versement santé peut intervenir dans trois cas de figure :

À l'initiative des partenaires sociaux

- Les partenaires sociaux peuvent prévoir que certains salariés ne relèvent pas du champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire mais du versement santé.
- Seuls peuvent être concernés les salariés suivants :
 - salariés en contrat à durée déterminée (CDD) de durée inférieure ou égale à trois mois ;
 - salariés dont la durée de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine ;
 - salariés en contrat de mission de durée inférieure ou égale à trois mois.Cette modalité de couverture doit être instaurée :
 - par accord collectif de branche ;
 - par accord d'entreprise si l'accord de branche le permet, ou s'il n'existe pas d'accord de branche ;
 - par décision unilatérale de l'employeur au titre de l'année 2016 ;
 - par exception, et pour 2016 seulement, les employeurs auront la possibilité de mettre en place, par décision unilatérale, le versement santé en l'absence de couverture complémentaire santé obligatoire mise en place pour ces salariés.

À l'initiative du salarié

- Les salariés en CDD de durée inférieure ou égale à trois mois ou en contrat de mission de durée inférieure ou égale à trois mois pourront, à leur initiative, demander à être dispensés de la couverture collective obligatoire proposée par leur employeur et à bénéficier en contrepartie du versement santé. Ils doivent pour cela justifier bénéficier d'une couverture santé individuelle.
- Ces salariés auront donc le choix, soit de souscrire à la couverture complémentaire santé proposée par leur employeur, soit de demander à en être dispensés au bénéfice du versement santé.
- Toutefois, cette possibilité n'est pas ouverte à ces salariés si la couverture collective obligatoire qui est prévue par leur employeur a une durée d'au moins trois mois, quelle que soit la durée de leur contrat (*cf. Partie X.1.2.2. Évolutions des cas de dispense*).

Exemple : le salarié a un CDD de deux mois. Il bénéficie d'une couverture collective obligatoire pendant quatre mois. Il n'est donc pas concerné par ce cas de dispense d'ordre public.

Modalités de calcul du versement santé

Un montant de référence est calculé mensuellement. Il correspond, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié concerné.

Lorsque le montant de la contribution de l'employeur ne peut être déterminé pour la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié, le montant de référence est fixé à 15 euros. Ce montant est de 5 euros pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie (RLAM).

Lorsque le montant de la contribution de l'employeur est en tout ou partie forfaitaire, le montant de référence est alors calculé de la façon suivante :

$$x = \frac{\text{montant de la contribution} \times (\text{nombre d'heures mensualisées} \leq 151,67)}{151,67}$$

En tout état de cause, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 euros ou 5 euros pour les salariés relevant du RLAM, ces montants étant proratisés dans les mêmes conditions que lorsque le montant de la contribution de l'employeur est en tout ou partie forfaitaire.

Il est en outre appliqué à ce montant de référence un coefficient de majoration, représentatif de la portabilité prévue à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce coefficient est de :

- 105 % pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- 125 % pour les salariés en CDD ou contrat de mission.

X.1.2.2. Évolutions des cas de dispense

Le décret d'application de l'article 34 modifie l'article D.911-2 du code de la sécurité sociale relatif aux cas de dispenses d'adhésion à la couverture collective prévus à l'article L.911-7.

Il prévoit que certains cas de dispense sont dorénavant d'ordre public. Cela signifie qu'ils peuvent être utilisés de plein droit par le salarié, même s'ils ne sont pas mentionnés dans l'acte juridique instaurant les garanties. Seul le salarié peut décider de faire valoir un de ces cas de dispense.

Ainsi, les salariés suivants peuvent se dispenser d'adhérer à la couverture collective obligatoire :

- les salariés bénéficiaires de l'aide à la complémentaire santé (ACS), de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c), tant qu'ils bénéficient de ces dispositifs. Cela permettra aux personnes en situation précaire de pouvoir pleinement bénéficier de l'ACS ou de la CMU-c ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure à la souscription de leur contrat individuel. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Cela évitera aux personnes de devoir s'acquitter de la cotisation au régime collectif en plus de la cotisation à leur contrat individuel, jusqu'à ce qu'ils puissent résilier leur contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, même en temps qu'ayants droit, d'une couverture collective issue d'un des dispositifs suivants :
 - personne déjà couverte par une couverture collective à titre obligatoire ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" destinés aux travailleurs indépendants.

Ces facultés de dispense ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire du régime mis en place par l'entreprise et permettent ainsi à l'employeur de conserver le bénéfice des exonérations d'assiette de cotisations sociales.

Les salariés qui feront valoir ces dispenses ne seront pas éligibles au versement santé.

Par ailleurs, l'article 34 prévoit explicitement un cas de dispense d'ordre public : les salariés en CDD inférieur à trois mois ou en contrat de mission inférieur à trois mois peuvent se dispenser, de plein droit, de la couverture collective obligatoire s'ils justifient d'une couverture complémentaire santé individuelle. Ils peuvent dans ce cas demander à percevoir le versement santé. Toutefois, comme indiqué plus haut, cette faculté de dispense n'est pas ouverte à ces salariés s'ils peuvent bénéficier d'une couverture collective obligatoire d'une durée au moins égale à trois mois, quelle que soit la durée de leur contrat de travail.

X.1.3. Entrée en vigueur de dispositions structurantes pour les branches professionnelles et les entreprises

X.1.3.1. Contenu des contrats dits “responsables”

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales a été publié le 19 novembre 2014. Il définit le nouveau cahier des charges des contrats dits “responsables” en application des modifications introduites par l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. Ce décret, qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2015, a été explicité dans une circulaire d'application du 30 janvier 2015⁽²²⁾. Cependant, l'entrée en vigueur du décret est différée, sous certaines conditions, pour les contrats d'assurance collectifs pris en application d'un acte juridique signé avant le 1^{er} avril 2015.

Il existe ainsi trois cas de figure⁽²³⁾ :

- existence d'un régime frais de santé antérieur au 19 novembre 2014 : les anciennes règles s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2017 sous réserve que l'acte juridique sur lequel est fondé le contrat d'assurance collective ne soit pas modifié pendant cette période. Si l'acte juridique est modifié, la nouvelle réglementation s'appliquera à la prochaine échéance principale du contrat d'assurance ;
- mise en place ou modification du régime frais de santé entre le 19 novembre 2014 et le 31 mars 2015 : les anciennes dispositions s'appliquent jusqu'à la prochaine échéance principale du contrat d'assurance. Celui-ci devra être mis en conformité avec la nouvelle réglementation lors du renouvellement ;
- absence de régime de frais de santé au 1^{er} avril 2015 : l'acte juridique qui sera conclu à compter de cette date devra respecter la nouvelle réglementation.

X.1.3.2. Portabilité de la couverture complémentaire prévoyance

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, instauré par l'article 1^{er} de la loi sur la sécurisation de l'emploi, est entré en vigueur le 1^{er} juin 2015 pour la couverture complémentaire prévoyance. Ainsi, tous les anciens salariés ont droit, dans les mêmes conditions que celles qui étaient prévues par l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2014 qui avait instauré ce dispositif, au maintien de leur couverture santé pendant une durée maximale de douze mois. Le financement mutualisé du mécanisme est rendu obligatoire, ce qui signifie que les demandeurs d'emploi en bénéficient à “titre

²²⁾ http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/02/cir_39195.pdf

²³⁾ Pour plus de précisions sur l'ensemble du dispositif, il est recommandé de se référer à la circulaire précitée.

gratuit”, le financement de ce dispositif étant assuré par les salariés en activité et les employeurs.

X.1.4. Modulation de redressement social

L'article 12 de la LFSS pour 2016 a introduit la possibilité d'appliquer à l'issue des contrôles URSSAF des redressements portant sur les régimes de protection sociale complémentaire en entreprises qui soient proportionnés, sous certaines conditions, au manquement à certaines des règles relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties.

Le respect de ces critères relatifs au caractère collectif et obligatoire est en effet impératif pour bénéficier de l'exemption sociale attachée au financement patronal des garanties ; le financement est alors soumis au forfait social ainsi qu'à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsque le régime ne respecte pas le caractère collectif et obligatoire prévu par la loi et précisé par décrets, les URSSAF sont tenues de considérer que l'ensemble du financement patronal du régime constitue une rémunération. Ces sommes sont alors soumises à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur cette assiette.

Or les cas où le redressement porte sur l'intégralité du financement peuvent résulter d'une simple erreur de formalisme ou d'une erreur d'interprétation de la législation sociale ne caractérisant pas une méconnaissance grave des règles définies par les textes.

Dès lors, la loi autorise et encadre la modulation des redressements, en laissant la possibilité aux organismes chargés du contrôle de faire varier le montant du redressement selon la nature de l'erreur commise, quels que soient le type de régime complémentaire mis en place, le nombre de salariés concernés et le volume financier des sommes en jeu. La modulation du redressement n'est possible que lors du premier contrôle du régime en question soulevant le motif d'irrégularité, et sur la base des éléments apportés par les entreprises.

L'assiette du redressement sera alors calculée par l'agent chargé du contrôle suivant la reconstitution, par l'employeur, des contributions qu'il aurait dû verser au titre des salariés concernés par le motif du redressement et s'établira à :

- une fois et demie le montant de ces contributions, lorsque l'erreur repose sur une anomalie de production de justificatifs ;
- trois fois le montant de ces contributions lorsqu'il s'agit d'une méconnaissance des règles de fond.

La méconnaissance claire et directe et donc de particulière gravité des textes réglementaires tels qu'explicités par les circulaires ministérielles relatives aux conditions d'application du caractère collectif et obligatoire des garanties et l'absence d'éléments probants de la part de l'employeur n'entraînent en revanche pas de modulation.

X.1.5. L'accord interprofessionnel du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

La situation financière des régimes AGIRC-ARRCO, caractérisée par un déficit technique important, une absence de perspective d'amélioration à court ou moyen terme et une date d'épuisement des réserves très rapprochée, a conduit les partenaires sociaux à lancer un cycle de négociations qui a débuté le 17 février 2015. Celles-ci ont abouti à la conclusion d'un accord national interprofessionnel signé le 30 octobre 2015.

Les dispositions de cet accord entrent en vigueur en deux temps :

- à compter du 1^{er} janvier 2016, pour les mesures relatives à la revalorisation des pensions et à la prolongation ou la création de contributions ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019, pour trois mesures que sont la création d'un régime unifié de retraite complémentaire (pour lequel des négociations devront être ouvertes avant le 1^{er} janvier 2018), la création du coefficient de solidarité temporaire, instituant un dispositif de "bonus-malus" en fonction de l'âge de départ à la retraite, et de la hausse du taux d'appel des cotisations.

X.1.5.1. Les mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2016

Mesures relatives aux prestations :

- revalorisation, jusqu'en 2018, de la valeur de service inférieure de un point à l'inflation, sans baisse des pensions ;
- sur cette période, évolution plus rapide de la valeur d'achat (salaire de référence) pour atteindre un rendement brut effectif de 6 %. Il est de 6,56 % en 2015 et sera, sur la base des paramètres fixés dans l'accord, de 6,39 % en 2016 ;
- revalorisation des pensions décalée au 1^{er} novembre.

Mesures relatives aux ressources :

- reconduction de la contribution exceptionnelle temporaire (CET) de 0,35 %, appliquée au salaire plafonné à huit plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS) ;

- maintien du taux d'appel à 125 % jusqu'en 2018, passage à 127 % ensuite ;
- extension du mécanisme de l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) aux droits AGIRC de la tranche C (jusqu'alors, l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) ne concernait les salaires que jusqu'à la tranche B, soit 4 PASS).

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposeront la mise en place d'une nouvelle contribution destinée à favoriser l'emploi des seniors, prélevée sur le montant des transactions accordées à la suite d'une rupture du contrat de travail. Les modalités d'application sont renvoyées aux prochaines négociations UNEDIC.

X.1.5.2. Les mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

L'accord pose les bases d'un régime unifié de retraite complémentaire issu de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO, fonctionnant selon les mêmes principes. Il instaure, en vue d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire, un pilotage pluriannuel afin d'adapter le système en fonction de l'évolution économique et démographique. D'une part, tous les quatre ans, les partenaires sociaux définiront les éléments de cadrage. D'autre part, chaque année, le conseil d'administration pourra ajuster ces paramètres dans certaines limites déterminées préalablement par les partenaires sociaux.

Dans le cadre de ce régime unifié, l'accord prévoit d'agir sur plusieurs leviers (mesures sur les ressources, incitations à partir plus tard à la retraite, mesures de gestion), détaillés ci-après.

Mesures portant sur les ressources

L'accord porte à deux le nombre de tranches de rémunération, sur lesquelles varient les cotisations qui génèrent la constitution des droits pour les salariés : celle comprise entre le premier euro et un PASS et celle comprise entre un et huit PASS (soit la fusion des tranches 2 [ARRCO] et B et C [AGIRC]) avec une répartition uniforme des cotisations à hauteur de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié. Il n'est pas prévu d'augmentation du taux contractuel de cotisation sur la tranche 1 (en dessous du PASS) qui reste à 6,20 %, mais le taux sur la tranche 2 est fixé à 17 % (16,20 % sur la tranche 2 et 16,44 % sur les tranches B et C pour l'année 2015).

L'accord prévoit également un taux d'appel fixé à 127 % (au lieu de 125 %) ce qui constitue une augmentation des cotisations sans contrepartie sur les droits à la retraite.

L'accord stipule enfin que la transmission d'information par les URSSAF aux institutions de retraite complémentaire sera systématique pour faciliter le recouvrement des impayés.

Mise en place d'un dispositif visant à inciter les affiliés à partir plus tard à la retraite

L'accord instaure un coefficient de solidarité temporaire pour tous les nouveaux retraités (à compter de la génération 1957) remplissant les conditions du taux plein au régime de base pendant les trois premières années de la retraite et au maximum jusqu'à 67 ans (10 % par an pendant trois ans).

Certaines populations sont toutefois exonérées du dispositif notamment les assurés handicapés et ceux exonérés de CSG. Un taux réduit d'abattement de 5 % est mis en place pour les assurés assujettis à la CSG à taux réduit.

Ce dispositif de malus est neutralisé si l'assuré fait le choix de poursuivre son activité quatre trimestres au-delà du taux plein. S'il fait le choix de poursuivre encore son activité au-delà, il bénéficie d'un bonus pendant un an pouvant atteindre jusqu'à 30 %.

Instauration de mesures de gestion

En complément des mesures prises au titre de l'accord du 13 mars 2013, l'accord prévoit une réduction des dépenses de gestion de 300 millions d'euros, au plus tard d'ici fin 2022.

L'accord prévoit également une baisse des dépenses d'action sociale.

X.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS

X.2.1. Accords en matière de retraite complémentaire

En 2015, un accord national interprofessionnel et dix avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la COMAREP :

- cinq avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) : l'avenant A 280 signé le 18 février 2015, les avenants A 281 et A 282 signés le 16 mars 2015 et les avenants A 283 et A 284 signés le 9 juin 2015 ;

- cinq avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (ARRCO) : l'avenant 131 signé le 18 février 2015, les avenants 132 et 133 signés le 16 mars 2015 et les avenants 134 et 135 signés le 9 juin 2015.

Ces avenants interviennent dans les domaines suivants :

- prise en compte des évolutions réglementaires issues de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite concernant l'âge de départ en retraite des assurés handicapés d'une part, et l'âge de départ en retraite progressive d'autre part, en vigueur dans les régimes de base : l'âge légal dérogatoire du taux plein est abaissé de 65 ans à 62 ans pour les assurés handicapés et l'âge d'ouverture de la retraite progressive est abaissé de deux ans par rapport à l'âge légal, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- modification de la rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale (CCN) du 14 mars 1947 pour y introduire une disposition prévoyant que, dans les cas de changement autorisés (fusion, changement d'activité, etc.), le regroupement des adhésions AGIRC et ARRCO doit intervenir auprès de l'un des groupes de protection sociale dont relevaient toutes les entreprises en présence ;
- prise en compte des évolutions réglementaires issues de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, applicables aux pensions des régimes de base qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2015, notamment en matière de cessation d'activité et de cumul emploi retraite. Il s'agit :
 - de la liquidation des droits à retraite subordonnée à la cessation de toute activité professionnelle salariée ou non salariée relevant d'un régime de base obligatoire ;
 - du bénéfice du cumul emploi retraite total sous condition de liquidation de l'ensemble des pensions, à l'exception de celles dont le droit est ouvert après l'âge légal de la retraite ;
 - de la généralisation du principe selon lequel, en cas de reprise d'activité par un retraité, les cotisations ne sont pas génératrices de droits nouveaux à retraite.
- modification de la rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la CCN du 14 mars 1947 pour y introduire la référence à la nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle du 26 janvier 2015 et y supprimer les dispositions devenues sans objet et pour remplacer le terme de "pénibilité" prévu par la loi du 9 novembre 2010 par celui "d'incapacité permanente" issue de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite ;

- modification de la rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la CCN du 14 mars 1947 pour y introduire les modifications nécessaires à la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative qui se substitue à la quasi-totalité des déclarations sociales émises par les entreprises à destination des organismes de protection sociale, y compris l'état nominatif annuel des salaires en ce qui concerne les régimes AGIRC et ARRCO et à la mise en œuvre du versement mensuel des cotisations pour les entreprises de plus de neuf salariés à compter du 1^{er} janvier 2016, comme la possibilité d'opter pour les entreprises de moins de dix salariés pour le versement mensuel (accord du 13 mars 2013).

X.2.2. Accords en matière de protection sociale complémentaire

138 accords collectifs de prévoyance – frais de santé examinés par la commission en 2015, ont porté sur⁽²⁴⁾ :

- 33 accords ont concerné le dispositif de portabilité ;
- 29 accords ont mis en place un régime de frais de santé dont deux pour les non-cadres uniquement et 27 pour l'ensemble des salariés. Il faut ajouter à ce chiffre, les 12 accords (plus les 2 accords de décembre) instaurant un régime frais de santé qui n'ont pas été formellement examinés par la COMAREP⁽²⁵⁾ ;
- 21 accords ont procédé à la modification des taux de cotisation prévoyance dont un sur la ventilation de ces taux ;
- 15 accords ont procédé au toilettage des dispositions dont quatre pour lesquels ce toilettage a conduit à instaurer la clause de recommandation et un pour la renouveler ;
- 10 accords ont modifié les conditions d'affiliation pour se mettre en conformité avec les catégories objectives ;
- 10 accords ont mis en place un régime de prévoyance (dont quatre uniquement pour les non-cadres et six pour l'ensemble des salariés) ;
- 7 accords ont modifié la garantie prévoyance existante ;
- 5 accords ont refondu le régime de prévoyance ;
- 5 accords ont procédé à la modification du niveau des cotisations en matière de couverture des frais de santé ;
- 4 accords ont concerné une mise en conformité avec le panier de la loi pour la sécurisation de l'emploi, 9 une mise en conformité avec les

24) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur un ou plusieurs thèmes.

25) 12 accords instaurant un régime frais de santé n'ont en effet pas été examinés en COMAREP, afin de permettre leur extension avant le 31 décembre 2015. Ainsi, il a été décidé que l'analyse de la DSS serait directement envoyée à la Direction générale du travail. Les membres de la COMAREP ont par ailleurs été informés des positions retenues et pouvaient, le cas échéant, formuler des observations.

garanties des contrats responsables et 2 la mise en place d'une cotisation minimale ;

- 4 accords ont modifié la garantie frais de santé existante ;
- 2 accords ont refondu le régime de frais de santé ;
- 2 accords ont concerné la loi mensualisation ;
- 2 accords ont instauré une action de prévention ;
- 2 accords ont procédé à l'instauration d'un fonds d'action sociale ;
- 1 accord a porté sur la modification des indemnités de départ à la retraite.

X.3. LES NOUVEAUX RÉGIMES EXAMINÉS PAR LA COMAREP EN 2015

La COMAREP a examiné 39 nouveaux régimes au cours de l'année 2015.

X.3.1. Branches concernées par l'instauration d'un régime de prévoyance

Dix branches ont instauré des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) : *industrie du pétrole ; industries et commerce de la récupération ; industries mécaniques du Doubs ; métallurgie Côtes-d'Armor ; personnel des cabinets médicaux de Martinique ; personnel navigant d'appui des groupements des armateurs de service de passage d'eau ; personnel officier des groupements des armateurs de service de passage d'eau ; plasturgie ; ports et manutention-avenant Guyane ; vins cidres jus de fruits sirops spiritueux.*

Quatre de ces branches ne couvrent que les non cadres (*industries et commerce de la récupération ; industries mécaniques du Doubs ; métallurgie Côtes-d'Armor ; et plasturgie*). Les six autres branches couvrent l'ensemble des salariés et instaurent une couverture unique.

En termes de taux de cotisations, cinq branches ne prévoient pas de taux de cotisation (*industrie du pétrole ; personnel des cabinets médicaux de Martinique ; ports et manutention-avenant Guyane* et les deux accords relatifs à la branche des *armateurs de service de passage d'eau*). Ces branches prévoient simplement la répartition de la prise en charge de la cotisation entre l'employeur et le salarié. Dans les cas d'espèce, la prise en charge de l'employeur est comprise entre 50 et 75 % de la cotisation.

Deux branches (*industries mécaniques du Doubs ; métallurgie Côtes-d'Armor*) prévoient un taux de cotisation minimum à la charge de l'employeur, équivalent à 0,25 % de la rémunération du salarié pour la

première et à 3,33 % pour la seconde. Les trois dernières branches (*industries et commerce de la récupération, plasturgie et vins cidres jus de fruits sirops spiritueux*) prévoient un taux de cotisation qui varie entre 0,8 % de la rémunération et 1,61 % de la part de la rémunération supérieure à un plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et limitée à trois PMSS. Ce taux de cotisation est réparti, dans les trois branches, à parts égales entre l'employeur et le salarié.

X.3.2. Branches concernées par l'instauration d'un régime de frais de santé

29 branches, dont les accords ont été examinés par la COMAREP, ont instauré des garanties de frais de santé (*agences générales d'assurances ; ameublement-négoce de l'ameublement ; animation ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; blanchisserie interrégionale ; cabinets dentaires ; commerces de détail non alimentaire ; coopération agricole et industries agroalimentaires ; économistes de la construction et métreurs ; enseignement privé hors contrat ; entreprises de propreté ; hôtellerie de plein air ; huissiers de justice ; industries de la maroquinerie ; industries et commerce de la récupération ; installation aéraulique frigorifique et thermique ; librairie ; manutention ferroviaire ; mutualité ; organismes de tourisme ; personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires ; personnel navigant d'appui des groupements des armateurs de service de passage d'eau ; personnel officier des groupements des armateurs de service de passage d'eau ; personnels PACT et ARIM ; entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes (SDLM) ; salariés intérimaires ; transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe ; unifiée Ports et manutention ; vins cidres jus de fruits sirops spiritueux*).

Il faut ajouter à ce chiffre les 12 accords qui n'ont pas été formellement examinés par la COMAREP (*bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ; industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes ; entreprises relevant de la navigation de plaisance ; détaillants en chaussures de France ; cordonnerie multiservice ; esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie ; golf ; vétérinaires praticiens salariés ; ateliers et chantiers d'insertion ; hôtels, cafés, restaurants ; cartonnage*).

Descriptif des régimes frais de santé mis en place dans les branches professionnelles et examinés par la direction de la sécurité sociale (DSS) entre septembre 2015 et janvier 2016

La direction de la sécurité sociale (DSS) a examiné, depuis 2012, 61 accords instaurant un régime de frais de santé. L'étude proposée ici analyse les 46 accords qui ont été examinés entre le mois de septembre 2015 et le mois de janvier 2016.

Niveau de la couverture

Par rapport au panier de soins : sur les 46 accords, seuls deux imposent une couverture exactement égale au panier de soin minimum. Tous les autres instaurent une couverture supérieure, soit sur toutes les garanties, soit une partie des garanties seulement.

Options facultatives prévues : sur les 46 accords, 29 (63 %) prévoient une ou plusieurs couvertures supplémentaires facultatives pour les salariés. Parmi ces accords, 17 branches prévoient que les entreprises peuvent choisir de mettre en place ces options à titre obligatoire.

Couverture des ayants droit

Sur les 46 accords :

- 22 (48 %) ne prévoient pas la couverture des ayants droit ;
- 15 (33 %) prévoient la couverture des ayants-droit à titre facultatif et à la charge exclusive des salariés ;
- 7 (15 %) prévoient une couverture facultative des ayants droit que les entreprises des branches concernées pourront rendre obligatoire ;
- 2 (4 %) prévoient une couverture obligatoire des ayants droit.

Cotisation

Répartition de la cotisation :

- 42 accords (91 %) prévoient une participation financière de l'employeur à hauteur de 50 % ;
- 4 accords (9 %) prévoient une participation à hauteur de 60 %.

Structure de la cotisation :

- 33 accords (72 %) prévoient un taux de cotisation forfaitaire ;
- 1 accord (2 %) prévoit un taux de cotisation mixte, proportionnel et forfaitaire ;
- 12 accords (26 %) ne mentionnent pas de taux de cotisation.

Montant de la cotisation : il oscille entre 12 euros et 56 euros pour la couverture obligatoire de base du seul salarié. Dans les deux accords où les ayants droit sont couverts à titre obligatoire, ce montant est de 55 euros dans un premier cas et de 72 euros dans le second. Le montant moyen de la cotisation forfaitaire est de 33 euros.

Clause de recommandation

Sur ces 46 accords, 27 (soit environ 59 %) comportent une clause de recommandation :

- 23 accords (plus de 85 %) recommandent un seul organisme assureur ;
- 3 accords (11 %) recommandent trois organismes assureurs ;
- 1 accord (4 %) en recommande deux.

Au total, 34 organismes assureurs ont été recommandés. Il est à noter que deux accords annoncent que la recommandation d'un organisme assureur fera l'objet d'un avenant ultérieur et que deux accords "référencent" un organisme assureur. Pour les deux derniers cas, ces "référencements" correspondent à des "pseudo-recommandations", mais qui n'ont pas fait l'objet d'une procédure de mise en concurrence préalable et ne comportent pas d'éléments de solidarité : ils n'ont pas été étendus.

Solidarité

Dans plus de 92 % des recommandations, la solidarité est financée par un prélèvement qui correspond à 2 % de la cotisation. Deux accords prévoient un financement supérieur : 3 % pour l'un et 2 % auxquels sont ajoutés 5 % du solde créditeur du régime pour l'autre.

Clauses de recommandation depuis 2014

Depuis le 1^{er} janvier 2014, date à laquelle les nouvelles dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale sont entrées en vigueur, **37 clauses de recommandation** ont été examinées par la COMAREP :

- dans 21 accords (56 % des cas), les partenaires sociaux ont recommandé un seul organisme assureur ;
- dans 8 accords (22 % des cas), ils en ont recommandé deux ;
- dans 8 accords (22 % des cas), ils en ont recommandé trois.

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 02-15 complémentaire santé</i>	04/06/1983	15/07/2015	2015/38
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Régime de frais de soins de santé</i>	20/12/2007	26/02/2015	2015/27
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i> <i>Instauration du régime de frais de santé</i>	21/01/1986	19/05/2015 03/06/2015	2015/28 2015/31
APN		Agences voyage tourisme régime de frais de santé	21/09/2015		2015/47
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 22-2015 régime de frais de santé</i>	21/05/2010	12/05/2015	2011/41 2015/46
CCNE	3007	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 61 portabilité des garanties de prévoyance</i>	24/09/1984	26/01/2015	2015/18
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	14/01/1986	14/04/2015	2015/51
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Frais de santé</i>	31/05/1995	30/06/2015	2015/38
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 151 prévoyance</i> <i>Avenant n° 154 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 155 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 156 régime de prévoyance</i>	28/06/1988	19/05/2015 19/05/2015 20/10/2015 17/12/2015	2015/26 2015/26 2015/47 2016/7
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Fonds d'action sociale</i> <i>Modifiant l'accord du régime frais de santé</i>	27/02/2003	17/09/2015 17/09/2015	2015/45 2015/45
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Avenant modifiant les articles XII-2.1.2, XII-2.1.5, XII-2.1.7</i> <i>XII-2.1.8 et XII-2.1.9 prévoyance et frais de santé</i> <i>Prestations du régime de prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance</i>	01/01/1984	01/10/2015 01/10/2015 09/12/2015	2015/47 2015/47 2016/3
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Régime complémentaire santé</i>	21/05/2002	06/10/2015	2015/48
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Régime de frais de santé</i>	02/06/2003	24/06/2015	2015/33
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Avenant à l'annexe 6 prévoyance</i>	18/01/2002	10/03/2015	2015/33
APN		Assurances sociétés régime assurance maladie (RAMA)	15/06/2015		2015/38
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite - RRP fermé</i> <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Régime professionnel de prévoyance (RPP)</i> <i>CREPSA action sociale</i>	05/03/1962	04/05/2015 15/06/2015 15/06/2015 05/10/2015	2015/30 2015/38 2015/38 2016/1

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la protection sociale complémentaire (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APN		Assurances sociétés modernisation paritarisme statuts <i>Modification statuts CREPSA - CREPSA action sociale</i>	04/11/2013	30/11/2015	2014/11 2016/9
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Remboursement des frais de santé</i>	31/03/2011	15/09/2015	2011/24 2015/47
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 54 accord du 22/03/2004 portabilité prévoyance</i> <i>Avenant n° 56 régime de frais de soins de santé</i>	20/11/1996	15/10/2015 06/11/2015	2016/10 2015/51
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 74 garanties du régime RPCS</i> <i>Taux de cotisations prévoyance 2016</i> <i>Accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en œuvre dans le cadre du RPCS</i>	15/01/1981	07/07/2015 07/07/2015 17/11/2015	2015/34 2015/34 2015/51
APN		Banque Populaire régime de prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13 mars 2012 désignation organisme assureur</i>	13/03/2012	15/06/2015	2012/24 2015/35
APNE	3107	Bâtiment travaux publics régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 33 modifiant le régime de prévoyance annexe III</i>	13/12/1990	16/12/2015	2016/7
APNE	3107	Bâtiment travaux publics régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 55 régime de prévoyance de l'annexe III</i> <i>Avenant n° 56 régime de prévoyance de l'annexe III</i>	31/07/1968	30/06/2015 16/12/2015	2015/41 2016/7
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Remboursement de frais de santé</i>	05/06/1970	17/07/2015	2015/36
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Frais de santé</i>	17/11/1997	23/07/2015	2015/39
APN		Bois industrie importation régime frais de santé	04/11/2015		2016/2
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 38 soins de santé</i> <i>Avenant n° 1 bis à l'avenant n° 38 soins de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 38 soins de santé</i>	12/12/1978	25/03/2015 28/05/2015 29/10/2015	2015/24 2015/27 2016/3
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 112 modifiant l'article 37 bis</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 97 du 20 juillet 2010 portabilité des droits de prévoyance complémentaire</i>	19/03/1976	21/10/2015 21/10/2015	2015/50 2015/49
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>Avenant n° 18 relatif à la prévoyance</i> <i>Avenant n° 20 prévoyance et frais de santé</i>	13/07/1993	07/04/2015 01/12/2015	2015/33 2016/6
APNE	3107	Bâtiment travaux publics apprentissage et CCCA-BTP <i>Avenant n° 1 à l'accord du 28/06/2012 régime complémentaire remboursement frais de santé</i>	06/09/2006	09/11/2015	2006/47 2015/52
APN		BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Complémentaire santé</i>	15/12/1987	07/10/2015	2015/45
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Instauration couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 13/03/2015 frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/03/2015 frais de santé</i>	17/01/1992	13/03/2015 21/05/2015 22/10/2015	2015/20 2015/30 2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 68 régime de prévoyance</i>	14/10/1981	15/01/2015	2015/12
APN		Caisse d'Épargne frais de santé <i>Avenant n° 4 à l'accord du 24/11/2005 frais de santé</i>	24/11/2005	06/10/2015	2008/6 2015/48
APN		Caisse d'Épargne régime de prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 24/11/2005 régime de prévoyance</i>	24/11/2005	06/10/2015	2014/22 2015/48
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 152 complémentaire santé</i>	09/01/1969	05/10/2015	2015/47
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 26 régime frais de santé</i>	01/12/1977	24/03/2015	2015/35
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	09/04/1990	15/04/2015	2015/24
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 80 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 81 à l'accord du 06/10/2008 prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	27/06/1973	18/05/2015 12/10/2015 12/10/2015	2015/40 2015/47 2015/47
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Avenant à l'accord du 14/03/2014 frais de santé</i>	30/12/1952	30/10/2015	2015/49
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Garanties de frais de santé</i>	19/07/1984	16/09/2015	2015/51
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 36 régime soins de santé</i> <i>Régime de prévoyance</i>	10/07/2006	08/07/2015 08/07/2015	2015/38 2015/38
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 51 régime de prévoyance non-cadres</i>	12/07/2001	10/06/2015	2015/34
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant n° 1 au régime complémentaire de santé</i> <i>Avenant n° 2 au régime complémentaire de santé</i> <i>Régime complémentaire de santé</i> <i>Avenant n° 3 à accord du 22/06/2015 régime complémentaire</i>	14/06/1988	22/06/2015 22/06/2015 22/06/2015 11/12/2015	2015/39 2015/39 2015/39 2016/7
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 18/01/2010 prévoyance</i>	23/06/1970	02/07/2015	2015/45
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 15 du 03/09/2008</i> <i>remboursement complément frais de soin de santé</i> <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 15 du 03/09/2008 complément</i> <i>frais de soin de santé</i>	01/01/1984	19/03/2015 03/11/2015	2015/26 2016/7
APN		Coopération agricole industries agroalimentaires régime frais santé <i>Avenant n° 2 tableau de garanties frais de santé</i>	18/11/2014	16/03/2015	2015/31 2015/33
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Avenant n° 14 régime frais de santé</i>	07/12/2004	05/11/2015	2016/7
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Garantie de frais de santé</i>	16/10/2014	25/06/2015	2014/49 2015/33
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Instauration d'un régime professionnel. frais de santé</i>	07/08/1989	31/08/2015	2015/47

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 07/12/2006 régime complémentaire santé</i>	13/12/2007	15/12/2015	2016/2
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Complétant les dispositions de l'article 25 ter</i>	18/12/1978	13/02/2015	2015/13
APNE	3368	Électriques et gazières industries couverture maladie <i>Avenant n° 2 à l'accord du 04/06/2010 couverture maladie</i>	04/06/2010	16/11/2015	2010/26 2015/51
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Remboursement de frais de santé</i>	17/12/2008	28/09/2015	2015/48
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Régime professionnel de santé</i>	27/11/2007	22/09/2015	2015/42
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 2 révision accord régime complémentaire santé</i>	21/02/2008	21/12/2015	2016/7
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 48 délai de carence frais de santé</i> <i>Avenant n° 53 régime de remboursement de frais de santé</i>	05/01/1994	21/01/2015 23/11/2015	2015/11 2016/1
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Généralisation de la couverture frais de santé</i>	24/06/2011	07/10/2015	2015/46
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 prévoyance</i> <i>Couverture frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 et annexe - prévoyance</i>	10/06/1988	22/01/2015 19/11/2015 19/11/2015	2015/17 2016/7 2016/7
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 15 fonds social</i>	16/07/2003	09/09/2015	2015/43
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 121 régime de frais de soins de santé</i>	15/04/1988	26/10/2015	2015/49
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 1 à l'accord prévoyance et frais de santé</i>	11/12/1979	02/07/2015	2015/36
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant à l'accord du 13/10/2005 protection santé</i>	13/10/2005	03/12/2015	2016/7
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 66 régime complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 67 modification des articles prévoyance</i>	13/07/1998	11/02/2015 19/10/2015	2015/22 2015/47
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Régime de prévoyance collectif</i> <i>Remboursement de frais de santé</i>	25/11/1987	09/10/2015 04/11/2015	2016/1 2015/50
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	13/03/1969	22/10/2015	2015/48
CCNE	3221	Habitat protection PACT-ARIM (1278) <i>Avenant de modification de l'avenant n° 2 du 14/12/1990 régime de prévoyance</i>	21/10/1983	19/05/2015	2015/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783)	15/10/1974		
		<i>Avenant n° 2 au protocole n° 155 du 04/07/2014 complémentaire santé</i>		03/04/2015	2015/46
		<i>Avenant n° 3 au protocole n° 155 du 04/07/2014 complémentaire santé</i>		26/06/2015	2015/46
		<i>Protocole n° 158 modification régime prévoyance</i>		30/11/2015	2016/14
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Avenant n° 7 régime de prévoyance</i>	17/12/1979	12/06/2015	2015/47
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Prévoyance</i> <i>Remboursement des frais de santé</i>	17/12/1987	16/12/2015 16/12/2015	2016/6 2016/6
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2015-01 généralisation couverture frais de santé</i>	31/10/1951	27/01/2015	2015/25
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 9/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>Régime frais de santé</i>	05/07/1991	26/06/2015	2015/34
				03/07/2015	2015/35
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 3 à l'accord régime professionnel frais de santé</i>	30/04/1997	26/10/2015	2015/47
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 48 création d'un régime de complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 47 aux chapitres I et II régime de prévoyance</i>	11/04/1996	13/03/2015	2015/21
				26/05/2015	2015/27
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 65 régime de prévoyance et de frais de santé</i>	09/09/1988	20/07/2015	2015/36
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 21/06/2010 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 à l'article 33 régime de frais de santé</i>	18/12/1952	12/11/2015	2016/8
				12/11/2015	2016/8
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 5 relatif au régime de prévoyance</i>	21/03/2012	29/01/2015	2012/50 2015/32
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 11/06/2009 prévoyance</i>	03/12/1993	25/09/2015	2015/47
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Avenant de révision de l'annexe III régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige</i> <i>Complémentaire santé et prévoyance</i>	27/10/1987	24/09/2015	2015/52
				17/12/2015	2016/4
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime professionnel de santé</i> <i>Avenant n° 1 régime de prévoyance portabilité</i> <i>Avenant n° 2 rente temporaire décès prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 développement négociation collective</i>	24/03/2011	02/07/2015	2015/38
				16/09/2015	2015/47
				16/09/2015	2015/47
				20/11/2015	2016/8
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Frais de santé et prévoyance</i> <i>Frais de santé et prévoyance</i>	28/01/1992	15/10/2015 29/12/2015	2015/50 2016/6
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 09/11/2006 garanties collectives</i>	19/11/1991	17/12/2015	2016/4
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Régime professionnel de frais de santé</i>	06/01/1970	29/06/2015	2015/32
APN		Maroquinerie frais de santé	07/04/2015		2015/28

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3286	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 04/06/2009 régime de prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	09/04/1997	19/11/2015 02/12/2015	2016/1 2016/7
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 16 régime de complémentaire santé</i>	16/04/1993	09/09/2015	2015/41
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 57 modifiant l'accord prévoyance</i>	21/02/2001	17/12/2015	2016/10
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Avenant n° 19 garanties frais de santé</i>	31/01/2000	26/05/2015	2015/31
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Couverture complémentaire de frais de santé</i>	31/03/1979	21/09/2015	2015/47
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	28/10/1936	15/12/2015	2016/9
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	05/09/2000	15/12/2015	2016/9
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	23/04/1997	15/12/2015	2016/9
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention Complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 28 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 09/09/2015 frais de santé</i>	08/06/2001	19/02/2015 09/09/2015 09/09/2015 03/12/2015	2015/14 2015/43 2015/43 2016/2
CCNE	3184	(Eufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i>	10/05/1999	18/02/2015	2015/15
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 14/06/2011 prévoyance non cadres</i>	02/06/1986	04/06/2015	2015/36
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 332 régime de prévoyance collectif</i> <i>Avenant n° 334 régime de complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 335 régime de prévoyance</i>	15/03/1966	04/03/2015 29/04/2015 04/12/2015	2015/35 2015/46 2016/14
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Prévoyance des salariés</i> <i>Régime de frais de santé des anciens salariés</i> <i>Taux d'appel cotisations prévoyance pour 2016</i>	06/04/1956	09/07/2015 19/11/2015 19/11/2015	2015/39 2016/1 2016/1
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 3 décembre 1992 régime de prévoyance et à son annexe du 27 juin 2014</i>	01/06/1989	01/10/2015	2015/53
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Prévoyance et frais de santé (cadres)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (cadres et assimilés)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i>	03/12/1997	24/09/2015 24/09/2015 17/12/2015 17/12/2015	2015/45 2015/45 2016/6 2016/6
CCNE		Photographie professions (3168) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 20/12/2013 frais de santé</i>	13/02/2013	02/07/2015	2013/21 2016/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 85 garantie frais santé portabilité des droits</i> <i>Avenant n° 86 prévoyance garantie dépendance</i> <i>Avenant n° 87 garantie des frais de santé</i>	12/04/1988	18/03/2015 18/03/2015 18/03/2015	2015/20 2015/20 2015/21
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Régime de frais de santé</i>	01/03/1974	05/10/2015	2015/52
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Modification de l'accord du 15/01/2009 retraite</i> <i>Rentes des contrats de retraite supplémentaire</i> <i>Avenant n° 6 garantie de ressources</i> <i>Régime conventionnel de prévoyance</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers intermittents</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers occasionnels</i>	15/04/2011	19/05/2015 19/05/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015	2014/14 2015/41 2015/41 2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/12/2014 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord frais de santé catégories objectives</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 15/12/2014 régime de prévoyance</i> <i>Régime de frais de santé</i>	13/08/1999	16/03/2015 25/09/2015 25/09/2015 25/09/2015	2015/17 2015/45 2015/45 2015/45
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 102 portabilité garanties de prévoyance</i>	22/10/1985	16/06/2015	2015/41
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 5 régime de frais de santé (non cadres)</i> <i>Avenant n° 6 régime de frais de santé</i> <i>Avenant n° 8 financement du régime de frais de santé</i>	26/07/2011	27/05/2015 01/06/2015 07/10/2015	2011/38 2015/28 2015/28 2015/46
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Complémentaire santé et prévoyance</i>	11/04/1996	17/12/2015	2016/4
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 12 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i>	06/12/1971	24/03/2015 09/07/2015	2015/20 2015/36
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 2 à l'annexe 1 prévoyance</i>	02/04/2012	26/06/2015	2013/4 2015/33
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 3 à l'avenant n°42 prévoyance et action sociale</i>	18/03/1988	02/12/2015	2016/2
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 – AGIRC <i>Avenant n° A-280 modifiant l'annexe V</i> <i>Création de la délibération D62</i> <i>Avenant n° A-281 modifiant l'article 32 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° A-282 modifiant l'article 6 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° A-283 aux annexes I (article 8 bis) et V (article 2 bis)</i> <i>Avenant n° A-284 modifiant l'annexe IV</i> <i>Suppression de la délibération D 8</i> <i>Avenant n° A -285 modifiant les annexes I et III</i> <i>Avenant n° A-286 modifiant les annexes I et V</i>	15/06/1983	18/02/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 09/06/2015 09/06/2015 09/06/2015 08/12/2015 08/12/2015	1987/20 2015/12 2015/17 2015/17 2015/17 2015/29 2015/29 2015/29 2016/3 2016/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AINE		Retraite non-cadres accord du 08/12/61 – ARRCO Avenant n° 131 modifiant l'annexe E Création de la délibération 29 B Avenant n° 132 modifiant les annexes A et C Avenant n° 133 modifiant l'article 32 de l'annexe A Reconduction des dispositions du protocole du 05/02/1979 Avenant n° 134 modifiant les annexes A (article 23) et E (article 2 bis) Avenant n° 135 modifiant les articles 11 et 12 de l'annexe A Avenant N°136 modifiant les articles de l'annexe A Prorogation du protocole du 05/02/1979 activité partielle	15/03/1988	18/02/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 09/06/2015 09/06/2015 08/12/2015 08/12/2015	2015/12 2015/17 2015/17 2015/17 2015/17 2015/29 2015/29 2016/3 2016/3
AIN		Retraites complémentaires AGIRC ARRCO AGFF	30/10/2015		2015/49
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) Avenant n° 01-2015 régime de complémentaire santé	26/08/1965	14/04/2015	2015/34
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) Régime en frais de soins de santé	23/03/1971	22/10/2015	2015/47
CCN	3315	Sidérurgie (2344) Actualisation convention et salaires et primes	20/11/2001	11/03/2015	2015/16
CCNE	3328	Sport (2511) Régime de frais de santé	07/07/2005	06/11/2015	2016/1
CCN		Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) Régime de complémentaire santé Régime de prévoyance complémentaire	22/06/2013	15/09/2015 15/09/2015	2014/11
CCNE	3298	Thermalisme (2104) Couverture de frais de santé	10/09/1999	24/11/2015	2016/6
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) Instauration couverture santé	05/02/1996	15/09/2015	2015/42
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) Avenant n° 9 à l'avenant n°40 risque maladie-accident Remboursement complémentaire de frais de santé	10/12/1985	23/01/2015 02/07/2015	2015/13 2015/41
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) Avenant à l'accord du 03/07/2013 régime de prévoyance non-cadres	22/05/1959	25/09/2015	2015/51
CCNE	3085	Transports routiers (16) Avenant n° 1 à l'accord complémentaire santé (marchandises) Complémentaire santé en transport de déménagement Avenant n° 1 à l'accord complémentaire santé (voyageurs) Complémentaire santé transport sanitaire	21/12/1950	08/09/2015 25/09/2015 01/10/2015 06/10/2015	2015/47 2015/48 2015/47 2015/48
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle	10/07/2009	31/01/2015	2009/40 2015/13
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance Avenant n° 4 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle	10/07/2009	31/01/2015	2009/40 2015/13
APN		Travail temporaire régime de frais de santé	04/06/2015		2015/30
APN		Travail temporaire régime de frais de santé	14/12/2015		2016/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 1 à l'accord 12/12/2014 complémentaire santé</i>	14/11/1957	17/11/2015	2015/51
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Frais de santé</i>	04/06/2002	08/07/2015	2015/39
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 65 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i>	05/07/1995	14/10/2015 10/11/2015	2015/47 2015/49
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 40 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i>	31/01/2006	14/10/2015 10/11/2015	2015/47 2015/49
CCNE	3179	Vianes industrie commerces en gros (1534) <i>Pénibilité</i> <i>Utilisation fonds excédentaires régime prévoyance</i>	09/11/1988	10/02/2015 10/02/2015	2015/15 2015/15
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Régime de complémentaire frais de santé</i> <i>Régime de prévoyance</i>	13/02/1969	01/04/2015 01/04/2015	2015/23 2015/23
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Articles 49, 50 et 51 prévoyance non cadres</i>	12/03/1993	11/02/2015	2015/13
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	29/03/1956	18/11/2015	2016/1
APR		Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance cadres	11/02/2015		2016/6
APR		Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance non-cadres	11/02/2015		2016/6
APR		Enseignement privé sous contrat révision	11/03/2015		2016/6
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Portabilité des garanties de prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	19/05/2015 11/12/2015	2015/26 2016/2
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Avenant de mise à jour de la convention collective</i>	09/07/1985	25/09/2015	2015/44
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Bâtiment travaux publics ETAM La Réunion (627) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	12/07/1971	25/09/2015	2016/8
CCDE		Bâtiment travaux publics ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	09/05/1974	25/09/2015	2016/8
CCDE		Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion (2389) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	13/05/2004	25/09/2015	2016/8
CCDE	3362	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Avenant à l'alinéa 1 de l'article 53 prévoyance</i>	25/07/2008	21/12/2015	2016/7
CCDE		Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Régime de prévoyance</i>	05/04/1991	26/01/2015	2015/11
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>Avenant à l'accord du 26/10/2012 organisme prévoyance</i>	16/03/1998	11/05/2015	2015/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La thématique relative au contrat de travail a davantage mobilisé la négociation collective en 2015 avec 207 textes conclus contre 162 en 2014 et 144 en 2013⁽²⁶⁾.

Plus de la moitié des textes signés en 2015 en matière de contrat de travail concerne la portabilité de la couverture santé et/ou prévoyance, soit 110 textes. Ce nombre important s'explique par l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective "santé" pour les salariés, obligation introduite par l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Toutes les entreprises devant être couvertes au 1^{er} janvier 2016 par un accord de branche ou, le cas échéant, par un accord d'entreprise, de nombreux accords ont donc été conclus sur cette thématique en 2015 (*cf. partie X. Protection sociale complémentaire*).

XI.1. RECRUTEMENT

XI.1.1. Promotion des métiers et embauche

Comme en 2014, de nombreux accords concernent la phase de recrutement, soit à l'occasion de la révision des clauses de conventions collectives – c'est le cas des douze accords qui contiennent des dispositions sur la période d'essai – soit lors de la négociation d'accords spécifiques abordant les questions de l'insertion des personnes handicapées ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les éléments relatifs aux discriminations abordées dans les accords de l'année 2015 traitent en grande majorité des discriminations liées à l'âge (accords portant sur les contrats de génération, pacte de responsabilité et de solidarité) et au sexe (accords portant sur l'égalité professionnelle).

En matière de lutte contre les discriminations liées à l'âge, les accords abordent majoritairement cette question du respect sous l'angle de la réglementation et notamment en rappelant l'interdiction pour les employeurs de mentionner un critère d'âge dans leurs offres d'emploi ou dans les propositions de mutations internes (*commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ; commerces de détail non alimentaires ; aide, accompagnement, soins et services à domicile [BAD]*).

²⁶⁾ Données définitives arrêtées au 17 mars 2016.

Certains accords contiennent également des clauses en faveur de la diversité des âges dans les équipes de travail et notamment en incitant les entreprises à développer la pratique de l'accompagnement et du tutorat de jeunes par des seniors (*négoce des matériaux de construction ; négoce de l'ameublement ; fleuristes, vente et services des animaux familiers*).

En matière de lutte contre les discriminations liées au sexe, une majorité des accords abordant cette question rappelle que ni le sexe, ni la situation de famille ne peuvent être des critères de choix pour pourvoir un emploi, que ces critères doivent être les mêmes que les candidats soient des femmes ou des hommes, et insiste sur l'obligation que les offres d'emploi soient rédigées de manière non sexuée (*commerces de détail non alimentaires ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; enseignement privé hors contrat*).

À souligner plus spécifiquement que l'accord de *Pôle emploi* prévoit la diffusion à l'ensemble de ses services de recrutement d'un kit de rédaction des offres d'emploi et l'organisation à destination de ces mêmes services de formations incluant des éléments sur la législation en matière de prévention de la discrimination et sur la lutte contre les stéréotypes de genre.

À noter enfin que trois accords (*commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ; enseignement privé hors contrat ; industries électriques et gazières*) insistent plus particulièrement sur la nécessité de développer la mixité des emplois en incitant notamment à ce que, à compétence égale, la préférence soit donnée aux candidats correspondant au sexe sous représenté.

XI.1.2. Recours au contrat à durée déterminée

Aucun accord n'a visé explicitement le contrat à durée déterminée (CDD) même si la spécificité des salariés en CDD est abordée dans d'autres accords relatifs notamment au temps de travail, au handicap à la prévoyance santé ou aux périodes d'essai, tous accords évoqués par ailleurs dans le présent bilan.

De récentes décisions nationales et européennes sont venues encadrer les atteintes qui pouvaient être portées au principe du contrat à durée déterminée

La directive 1999/70/CE* du 28 juin 1999, telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (cf. notamment l'arrêt Küçük, CJCE 26 janvier 2012, C.586/10), impose aux États membres, lorsque leur législation ne comporte pas de mesures équivalentes, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des trois mesures suivantes :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD ;
- la durée maximale totale de ces contrats successifs ;
- le nombre maximal de renouvellements de CDD.

La directive s'attache ainsi à prévenir non pas la conclusion de CDD mais le recours abusif à la conclusion de CDD successifs.

En l'absence de mesures telles que la fixation d'une durée maximale totale de CDD successifs ou d'un nombre maximal de renouvellements, la CJUE, le 26 novembre 2014 (affaire C.22/13) a jugé que le seul fait qu'une réglementation autorise le recours à la conclusion de CDD, bien que justifié par une "raison objective" au sens de la directive européenne de 1999, ne saurait suffire à la rendre conforme à celle-ci. Elle estime contraire à la directive une réglementation dont l'application concrète aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des CDD successifs notamment s'ils satisfont des besoins permanents et durables de l'employeur.

De même, il résulte de l'arrêt de la CJUE du 26 février 2015 (Affaire C.238/14) que la législation luxembourgeoise contrevient à la directive de 1999 en permettant la conclusion de contrats de travail à durée déterminée de manière générale pour les intermittents du spectacle sans mesures sanctionnant, le cas échéant, le recours abusifs aux CDD successifs.

(*) Clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre européen.

XI.1.3. Période d'essai

Douze accords traitent de la question de la période d'essai dont trois accords territoriaux de la branche *métallurgie (région parisienne, Meurthe-et-Moselle et Vosges)*, et celle des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs*.

Certains accords prévoient, pour la période d'essai initiale et pour certaines catégories, une durée plus courte que la durée maximale prévue par la loi : entre un et deux mois pour les employés et entre deux et trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise de la branche de l'*industrie textile*, un mois pour les salariés de niveaux I et II échelon 2 et trois mois pour les cadres de niveau IV échelons 1 et 2 de la branche des *géomètres experts*.

Les accords territoriaux de la *métallurgie* et l'accord des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs* stipulent que la période d'essai n'est pas renouvelable pour les salariés de niveaux I et II. Pour les autres niveaux, la durée du renouvellement (un ou deux mois) est inférieure à ce que permet la loi. Dans le même sens, aucun renouvellement n'est prévu par l'accord relatif au *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* pour la période d'essai des employés (deux mois). Celle fixée pour les techniciens (trois mois) est renouvelable pour une durée au plus égale à un mois. L'accord relatif à la période d'essai de la branche des *sociétés financières* prévoit expressément que la période d'essai n'est pas renouvelable (sachant que la durée initiale fixée par cet accord pour les cadres situés aux coefficients 850 et 900 dépasse la limite fixée par la loi et devrait donc faire l'objet de remarques lors de l'extension). Cet accord prévoit également que la durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution par accord écrit des parties. Une stipulation similaire figure dans l'accord portant actualisation et consolidation de la convention collective nationale du *notariat*.

La convention collective de la *Banque Populaire* prévoit qu'un entretien aura lieu entre le salarié embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) et l'employeur ou son représentant au moins cinq jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins cinq jours ouvrés avant la fin de ce renouvellement.

L'accord relatif au *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* impose la notification de la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception. S'agissant du délai de prévenance à respecter en cas de rupture de la période d'essai, ce même accord prévoit, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, des délais plus longs que ceux fixés par la loi.

Certains accords (notamment ceux de la *métallurgie*, et de la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluation*) prévoient le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le délai de prévenance n'a pas pu être exécuté en totalité, conformément à la loi.

Les accords territoriaux de la *métallurgie* et la convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs* prévoient, lorsque la rupture du contrat de travail pendant ou au terme de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur et que le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, des autorisations d'absence pour permettre au salarié de rechercher un emploi (25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines, 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois).

XI.1.4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les branches sont de plus en plus enclines à développer des bonnes pratiques notamment en matière de recrutement agissant sur des facteurs structurels à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise. Plusieurs accords sont intervenus en 2015 pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne.

La branche des *industries des tuiles et briques* se donne comme objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement définies par l'observatoire des métiers de la branche.

La branche de la *fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes. Elle précise notamment que les offres d'emploi, internes et externes, sont non sexuées. Mais, dans un objectif de parité et de mixité, l'embauche d'un homme ou d'une femme, selon l'emploi offert, pourra être privilégiée.

La branche du *personnel des institutions de retraites complémentaires* prévoit que, lors des recrutements, la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus pour un entretien, doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

La branche des *télécommunications* entend, elle, faciliter l'intégration des femmes dans les métiers à l'image "traditionnellement masculine", notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements.

La branche de l'*enseignement privé hors contrat* prévoit que les employeurs fournissent tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat afin qu'ils puissent faire part de leurs observations et proposer des actions.

Pôle emploi prévoit la mise en place d'un partenariat avec des écoles et associations afin de faire connaître leurs métiers et favoriser la mixité des candidatures.

XI.1.5. Insertion des personnes handicapées

Une douzaine d'accords aborde la question de la thématique des travailleurs handicapés.

Pour cinq d'entre eux (*publicité ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; institutions de retraite complémentaire ; sociétés d'assistance ; sidérurgie*) il s'agit d'accords généraux relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences. Ces accords comprennent des dispositions spécifiques dans lesquelles les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation et à développer des formations spécifiques visant à faciliter l'insertion, la réinsertion et le maintien dans l'emploi de ces personnes.

Deux accords (*universités et instituts catholiques de France ; Pôle emploi*) ainsi que l'accord signé entre le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé (SYNEAS), la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privée à but non lucratif (FEHAP), et la Croix-Rouge française sont consacrés exclusivement à la question de l'insertion des travailleurs handicapés et portent sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour la période 2016-2020. Ces accords prévoient une politique globale pour leurs organismes en matière de handicap (accès à l'emploi, maintien dans l'emploi, formation professionnelle, sensibilisation, partenariats avec les secteurs adaptés et protégés - *cf. Partie IX. La négociation sur l'emploi*).

L'accord négocié par les *universités et instituts catholiques de France* mérite d'être signalé. Il prévoit notamment la mise en place de référents Handicap et le développement de partenariats avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et les acteurs locaux des secteurs adaptés et protégés au niveau de chacune des universités.

S'agissant de la convention du *personnel des institutions de retraites complémentaires*, l'accord sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances conclu en 2015 permet aux salariés handicapés de pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail de cinq heures par semaine ou de trois jours par mois, d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation et d'autorisations d'absence sans perte de salaire dans une limite de cinq jours par an.

XI.2. EXÉCUTION DU CONTRAT

XI.2.1. Clauses du contrat

L'accord portant actualisation et consolidation de la convention collective nationale du *notariat* prévoit que le contrat de travail est obligatoirement écrit et qu'en cas de résistance ou de refus de l'employeur, la chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient, ainsi que les commissions paritaires de conciliation ou la juridiction compétente. Afin de permettre aux employeurs de remplir cette obligation, cet accord propose aux employeurs de la branche un modèle type de rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps complet conforme à la convention collective. Ce contrat type liste les clauses que doit contenir le CDI.

Non-concurrence

La convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs* a prévu la possibilité d'une clause de non-concurrence pour les agents de maîtrise et d'atelier et les administratifs et techniciens classés aux niveaux IV et V. La durée maximale d'application de cette clause est fixée à deux ans et le montant de la contrepartie pécuniaire est égal à 6/10^{èmes} de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Secret professionnel

La convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs* comporte dans son avenant relatif aux agents de maîtrise et d'atelier et aux administratifs et techniciens classés aux niveaux IV et V un article qui rappelle les obligations de secret professionnel.

Principes de déontologie

La convention collective de la *Banque Populaire* rappelle les règles de déontologie qui s'appliquent aux activités bancaires et financières qui peuvent figurer notamment dans le règlement intérieur. Elle renvoie à chaque entreprise la définition des moyens d'information des salariés sur le respect de ces principes.

XI.2.2. Modification du contrat de travail

La convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs* formalise la procédure de modification du contrat de travail. Lorsque le motif est économique, elle reprend les dispositions légales et précise qu'en cas de refus du salarié, l'employeur mettra en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique. Lorsque la modification repose sur un autre motif, l'accord précise que la modification doit faire l'objet d'un accord exprès et préalable des parties. En cas de refus, la procédure légale de licenciement doit être respectée.

Par ailleurs, plusieurs accords prévoient les dispositions applicables en cas de mobilité du salarié.

L'accord *Banque Populaire* prévoit ainsi les conditions dans lesquelles peut être mise en œuvre une mobilité au sein de l'entreprise impliquant un déménagement. Il pose le principe d'une prise en charge des frais de déménagement et de réinstallation dans des limites fixées au niveau de chaque entreprise et un nombre de jours de congés exceptionnels et de déménagement.

L'accord conclu dans la branche des *industries du camping* fixe les règles en matière de mutations temporaires. Lorsque l'emploi correspond à une catégorie supérieure, le salarié bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi correspondant aux travaux exécutés. Lorsque l'emploi correspond à une catégorie inférieure, il conserve son salaire effectif habituel. Lorsqu'il effectue de manière courante des travaux correspondant à plusieurs catégories professionnelles, il bénéficie des salaires et avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

XI.2.3. Congés

Afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des salariés, de nombreux accords prévoient d'accorder des congés spécifiques en plus des congés payés ou des congés pour événements familiaux prévus par le code du travail.

Certains de ces congés sont prévus par des dispositions légales et sont repris par les partenaires sociaux qui rappellent les dispositions en vigueur et prévoient des conditions d'application plus favorables.

La branche du *notariat*, par exemple, rappelle l'existence de dispositifs légaux pour faire face à la maladie d'un enfant (congé pour enfant malade et congé de présence parentale). La branche de la *sidérurgie* évoque le droit à autorisation d'absence pour participer à la journée défense et

citoyenneté. La branche des *personnels PACT et ARIM* rappelle le droit à autorisation d'absence, créé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du conjoint ou partenaire pacsé de la salariée enceinte pour se rendre à trois examens médicaux prénataux.

Création d'un nouveau congé - loi n° 2016-41 de modernisation de notre système de santé

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a institué une nouvelle autorisation d'absence pour les salariés ayant recours à l'assistance médicale à la procréation.

L'article 87 de la loi susmentionnée, codifié à l'article L. 1225-16 du code du travail, permet aux couples concernés de bénéficier d'autorisations d'absence pour réaliser les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.

Cette autorisation d'absence a également été ouverte aux conjoints, partenaires de pacte civil de solidarité ou concubin de la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires et ce pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces autorisations d'absence sont accordées dans les mêmes conditions que les examens médicaux obligatoires liés à la maternité : ces absences ne doivent ainsi entraîner aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Congés pour évènements familiaux

Certaines branches rappellent les évolutions législatives des dispositifs de congés, notamment l'extension de droits à congés aux personnes ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS), de la même façon que ces droits étaient ouverts aux personnes mariées (*industries du camping ; sidérurgie ; entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation ; activités industrielles de boulangerie et pâtisserie ; cabinets ou entreprises d'expertise en automobile ; négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ; industrie des métaux de la Moselle*).

Par ailleurs, de nombreuses branches prévoient d'accorder un nombre de jours de congés rémunérés pour évènements familiaux supérieur au minimum imposé par les dispositions légales en vigueur (*publicité ; établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; entreprises d'expertise en matière d'évaluations industrielles ; personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP ; personnels PACT et ARIM ; fabrication*

et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; industries céramiques ; sociétés d'expertise et d'évaluation).

Certaines branches ont instauré des congés rémunérés pour des événements familiaux pour lesquels la loi n'impose pas d'autoriser une absence. Ainsi, la branche de la *restauration rapide* accorde un jour de congé pour décès des grands-parents. La branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* octroie, quant à elle, une autorisation d'absence d'un jour pour une cérémonie officielle concernant un enfant à charge, avant ses 16 ans.

Les dons de jour de repos pour enfant malade

Plusieurs branches ont mis en place la possibilité de donner des jours de repos pour enfant gravement malade suite à l'adoption de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. En 2015, la branche de la *restauration rapide* a prévu, qu'en accord avec son employeur, un salarié peut renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le don est anonyme et sans contrepartie.

Des dispositifs de congés supplémentaires aux congés légaux

Plusieurs branches octroient des congés, non prévus par la loi, en vue de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des salariés : des congés pour déménagement (*sidéurgie ; personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP*), pour la rentrée scolaire des enfants ou, pour faire face aux problèmes de santé d'un proche. Ainsi, la branche de la *publicité* octroie un congé sans solde d'un mois si la santé du conjoint ou du descendant à charge le nécessite. Les branches de l'*exploitation cinématographique* et des *industries céramiques* accordent un congé rémunéré en cas d'hospitalisation d'un enfant. D'autres branches ont enfin mis en place des jours de congés pour convenance personnelle (*personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP*).

Maintien de rémunération durant les congés liés à la maternité et à la parentalité

Certaines branches favorisent le recours aux congés liés à la maternité et à la parentalité en maintenant partiellement ou totalement la rémunération des salariés en congé. Par exemple, la branche de l'*industrie des*

métaux de la Moselle accorde un maintien de salaire d'une durée de trois mois durant un congé maternité. La branche des *industries électriques et gazières* prévoit le maintien intégral de la rémunération du salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Maintien du lien entre le salarié et l'entreprise pendant les congés

Le maintien d'un lien entre le salarié et son employeur pendant la période des congés peut s'avérer utile pour le salarié comme pour l'entreprise. C'est pourquoi certaines branches organisent l'accompagnement du salarié par son entreprise. Ainsi la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit le maintien du lien entre l'entreprise et les salariés en congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation, en proposant de leur adresser des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Incidence des congés sur le déroulement de la carrière et la rémunération

De multiples branches proposent explicitement de neutraliser la prise de congés maternité, paternité et adoption pour qu'ils n'aient pas d'incidence sur l'évaluation, la promotion du salarié concerné et son déroulement de carrière (par exemple : *industries électriques et gazières* ; *enseignement privé hors contrat*).

En matière de rémunération, de nombreuses branches rappellent les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption qui doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (*bricolage* ; *enseignement privé hors contrat* ou encore *industries électriques et gazières*).

Retour de congé

La pratique systématique d'un entretien professionnel avec un salarié reprenant son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial ou d'un congé d'adoption est organisée au sein de plusieurs branches (*entreprises d'architecture* ; *industries électriques et gazières* ; *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* ; *sport ou industries et commerces de la récupération*).

XI.2.4. Télétravail

Afin d'organiser les modalités de mise en place du télétravail dans les entreprises, certaines branches s'engagent à ouvrir une négociation sur la mise en place du télétravail (telle la branche du *personnel des institutions de retraites complémentaires*), d'autres concluent des accords spécifiques au télétravail.

Ainsi, la branche de la *vente à distance* a conclu un accord sur le télétravail visant à "promouvoir et faciliter l'accès à des organisations de travail qui permettront aux salariés qui le souhaitent, notamment pour des raisons de vie personnelle, de réaliser par accord individuel avec leur employeur, tout ou partie de leur temps de travail à leur domicile ou en-dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication".

Cet accord rappelle la réglementation applicable au télétravail. Elle prévoit ainsi le recours au télétravail d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, formalisé par le contrat de travail ou par un avenant au contrat de travail tout en précisant que ce choix est réversible. Le salarié en télétravail est astreint à la même organisation et au même encadrement de la durée du travail que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise. L'entreprise vérifie que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'entreprise prend les mesures nécessaires au respect de la protection des données et à leur confidentialité.

L'accord précise en outre que le recours au télétravail peut être décidé pour prendre en compte certaines situations personnelles : grande distance entre le domicile du salarié et son lieu de travail, l'accompagnement d'un proche en fin de vie, la fin de carrière, le handicap ou les problèmes de mobilité. Les emplois concernés doivent être compatibles avec la mise en place du télétravail. Un retour régulier du télétravailleur en entreprise est prévu afin d'éviter les risques d'isolement. Le contrat de travail doit prévoir les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable et celles durant lesquelles il peut exercer son droit à déconnexion.

Le salarié en télétravail bénéficie également des mêmes droits (protection sociale, congés, ou encore activités sociales du comité d'entreprise, accès à la formation, etc.) que les autres salariés.

XI.2.5. Le transfert conventionnel des contrats de travail

Dans la branche des *activités du déchet*, le dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail, applicable lorsque les conditions légales

du transfert prévues à l'article L.1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, est réexaminé tous les trois ans. Cette branche, affirmant vouloir renforcer les conditions propres à garantir une concurrence saine et loyale en favorisant le maintien des salariés dans l'emploi, a donc actualisé en 2015 l'avenant de 2012 et précisé les modalités de transfert des contrats de travail des salariés affectés totalement ou partiellement au marché de collecte et de traitement des déchets en cas de changement de titulaire d'un marché public.

Ainsi, s'agissant notamment du personnel concerné éligible au transfert, il n'est plus fait référence aux personnels "non-cadres" mais à un positionnement en référence au coefficient 167 dans la grille de classification de la convention collective. Les relations entre entreprises sortantes et entrantes sont également plus encadrées. Une nouvelle clause prévoit également qu'à défaut de transmission par l'ancien titulaire du marché dans des délais prévus par l'accord⁽²⁷⁾ de l'intégralité des documents énumérés par l'avenant, le transfert du contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue.

En revanche, la clause prévoyant que le transfert s'impose aux personnels devenant salariés du nouveau titulaire du marché a été étendue sous réserve de l'application de l'article L.1224-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 3 mars 2010, n° 08-41.600). En effet, en cas d'application de dispositions relatives au transfert conventionnel, la jurisprudence impose de recueillir l'accord exprès du salarié (*arrêté d'extension du 23 février 2016, publié au JO du 18 mars 2016*). La nécessité d'obtenir l'accord préalable des salariés protégés en cas de transfert est précisée. Les modalités selon lesquelles les salariés transférés peuvent bénéficier d'un entretien professionnel sont prévues.

Enfin, l'avenant renvoie le règlement des litiges nés de l'interprétation de ses clauses à la commission nationale paritaire de conciliation de la branche.

XI.3. RUPTURE DU CONTRAT

Treize accords ou avenants comportent, cette année, des dispositions en matière de rupture du contrat de travail : procédures de rupture, durée des préavis, montant des indemnités.

²⁷⁾ 21 jours calendaires suivant la notification du changement de titulaire et à l'issue d'une mise en demeure de sept jours calendaires.

XI.3.1. Procédures de rupture, durée des préavis

En matière de préavis de licenciement, plusieurs accords prévoient un délai plus long que ceux prévus par la loi, non seulement pour les cadres (trois mois dans les accords des *sociétés financières, des personnels PACT et ARIM ; salariés des établissements privés ; Banque Populaire* ; dans l'accord relatif au *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP* et dans celui des *sociétés d'expertises et d'évaluations*) mais aussi pour d'autres catégories. Ainsi, l'accord modifiant la convention collective de l'*industrie textile* prévoit un préavis de licenciement de trois mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) de niveau 6 ayant plus de deux ans d'ancienneté et porte à un minimum de deux mois le préavis en cas de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour tous les ETAM quelle que soit leur ancienneté.

Le préavis de licenciement est fixé à trois mois pour les employés et agents de maîtrise d'au-moins deux ans d'ancienneté par la convention collective des *salariés des établissements privés*, à trois mois également pour les techniciens relevant de l'accord relatif au *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP*, ainsi que pour les salariés de niveau V régis par la convention collective des *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs* et à deux mois et demi pour les non-cadres à partir de dix ans d'ancienneté par la convention collective des *personnels PACT et ARIM*.

Il est fixé à trois mois pour tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté par la convention collective du *notariat* et ce délai est augmenté de 50 % en cas de rupture dans les six mois précédant ou suivant un changement dans la direction de l'office. Il est également de trois mois pour tout le *personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP*. Ces accords prévoient souvent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés du préavis de rupture et la possibilité de disposer d'un nombre d'heures pour rechercher un emploi.

La convention collective des *salariés des établissements privés* rappelle les règles en matière d'assistance du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement et fixe un délai pour en informer l'employeur. Celle des *industries du camping* rappelle les règles et protections à respecter en cas d'absence du salarié selon la nature de l'absence (absence injustifiée, maladie, accident du travail ou maladie professionnelles, etc.) et les dispositions relatives au solde de tout compte.

La convention collective de la branche *Banque Populaire* fixe des délais de procédure (convocation à l'entretien préalable, notification du licenciement) et des montants d'indemnité de licenciement différents selon que le licenciement a un motif non disciplinaire, disciplinaire ou économique. Cette convention donne également la possibilité au salarié de solliciter une révision de la décision de l'employeur directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales (licenciement non disciplinaire ou individuel pour motif économique) ou d'un recours devant la commission paritaire de recours de branche (licenciement disciplinaire).

XI.3.2. Indemnité de licenciement

L'accord de la branche de l'*industrie textile* fixe un montant d'indemnité de licenciement plus élevé que le minimum légal. Celui des *sociétés financières* comprend une disposition selon laquelle tout technicien ou cadre licencié économique et âgé de plus de 55 ans est assuré de disposer d'un montant de ressources au minimum égal à six mois de salaire, en tenant compte de l'indemnité de licenciement et des sommes versées par l'État et Pôle emploi.

Enfin, la convention collective du *notariat* prévoit un montant minimal d'indemnisation, s'imputant sur celle allouée par le juge, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (deux, quatre ou six mois de salaire selon que l'ancienneté du salarié est respectivement de moins d'un an, moins de deux ans ou plus de deux ans).

XI.3.3. Rupture conventionnelle

Deux accords mentionnent la rupture conventionnelle dans leurs dispositions et reprennent les dispositions légales applicables (*métallurgie des Vosges* et *industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs*).

XI.3.4. Départ à la retraite

Seize accords ont eu notamment pour thèmes, le départ à la retraite ou la mise à la retraite.

S'agissant de l'indemnité de mise à la retraite, la majorité des textes négociés en 2015 reprennent les dispositions des articles L.1237-7, L.1234-9 et R.1234-2 du code du travail.

S'agissant de l'indemnité de départ à la retraite, les accords négociés en 2015 prévoient systématiquement des dispositions plus favorables que les

dispositions réglementaires prévues aux articles L.1237-9 et D.1237-9 du code du travail.

Ainsi, six accords prévoient notamment une indemnité de départ à la retraite pouvant atteindre au moins six mois de salaires (*entreprises de commission, de courtage et commerce intracommunautaire et d'importation ; maisons d'étudiants ; industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs ; industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne ; industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges ; ports et manutention*)

En ce qui concerne la durée des préavis, la grande majorité des accords prévoient des dispositions spécifiques pour les contrats inférieurs à six mois qui ne sont pas encadrés par le code du travail (articles L.1234-1, L.1237-6 et L.1237-10 du code du travail). Pour ces contrats, la durée du préavis (départ et/ou mise à la retraite) est fixée à un mois.

XI.3.5. Maintien des garanties des droits en cas de rupture du contrat de travail

2015 a connu l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective "santé" pour les salariés, obligation introduite par l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Toutes les entreprises devant être couvertes au 1^{er} janvier 2016 par un accord de branche ou, le cas échéant, par un accord d'entreprise, de nombreux accords ont donc été conclus sur cette thématique en 2015 (*cf. partie X. Protection sociale complémentaire*).

XI.4. CONTRATS PARTICULIERS

Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial

L'activité de portage salarial s'est d'abord développée par la volonté des partenaires sociaux d'organiser et de sécuriser juridiquement le secteur.

Ainsi, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a confié à la branche du *travail temporaire* le soin de réguler le portage par accord collectif de branche.

L'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail avait prévu qu'un accord national interprofessionnel (ANI) étendu puisse confier à une branche professionnelle, la mission d'organiser l'ensemble des relations contractuelles applicables au portage salarial. Les partenaires sociaux de la branche de *l'intérim* ont conclu sur cette base un accord le 24 juin 2010 relatif

au portage salarial définissant le champ du portage et ses principales modalités d'application. Cet accord a été étendu le 24 mai 2013.

Cependant, par une décision n° 2014-388 QPC (question prioritaire de constitutionnalité) du 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnelles les dispositions du paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008, au motif que l'organisation des relations contractuelles en matière de portage salarial relevait de la compétence du législateur. Le Conseil constitutionnel a reporté l'effet de cette déclaration d'inconstitutionnalité au 1^{er} janvier 2015.

C'est pour tirer les conséquences de cette décision que l'article 4 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives a autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance "toute mesure visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial défini à l'article L.1251-64 du code du travail et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente".

Ces conditions essentielles comprennent la définition des conditions d'exercice de l'activité d'entreprise de portage salarial et des conditions de recours au portage salarial, incluant les différents types de contrats de travail, leurs caractéristiques, les conditions d'emploi et de travail des salariés portés et les garanties qui leur sont applicables.

C'est sur la base de cette habilitation, qu'a été prise l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial et portant diverses dispositions pénales, qui s'inscrit dans le cadre de la transposition de l'accord professionnel du 24 juin 2010.

Le décret n° 2015-1886 du 30 décembre 2015 relatif au portage salarial a défini l'ensemble des dispositions réglementaires nécessaires. Ainsi, ce décret fixe le montant minimum de la garantie financière obligatoire que doivent souscrire les entreprises de portage salarial pour pouvoir exercer leur activité ainsi que le contenu et les modalités de la déclaration préalable des entreprises de portage salarial.

L'article 38 du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs permettra de parachever le dispositif, en ratifiant les dispositions contenues dans l'ordonnance et en fixant les sanctions applicables en cas de non-respect des règles édictées par l'ordonnance.

XI.4.1. CDD d'usage (CDDU)

La branche de la *manutention portuaire de Guadeloupe* précise les cas de recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) pour les dockers. Ainsi, "l'inscription sur la liste des dockers occasionnels prioritaires permet aux bénéficiaires de disposer d'une embauche prioritaire et selon un tour de rôle, en fonction de l'activité portuaire, par rapport à un autre docker occasionnel qui ne serait pas sur cette liste". L'accord prévoit également que le contexte d'évolution des trafics et des organisa-

tions du travail, d'une part, et le souci de fiabilisation et de formation des ouvriers dockers occasionnels d'autre part, conduisent à prévoir le recours au CDDU pour l'emploi des ouvriers dockers occasionnels.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit, en son article 34, que les partenaires sociaux des professions ouvrant droit au bénéfice des annexes VIII et X de l'assurance chômage revoient la liste des emplois pouvant être pourvus par un CDD d'usage. Ces négociations qui doivent prendre fin au 31 mars 2016.

Article 34 : "Avant le 31 mars 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions mentionnées à l'article L.5424-20 du code du travail révisent les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au contrat à durée déterminée d'usage prévus au 3° de l'article L.1242-2 du même code.

En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la culture.

Ces organisations négocient, avant ladite date, les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage".

Un délai supplémentaire sur la révision des conditions de recours au CDDU a été accordé jusqu'au 30 avril 2016.

(cf. partie II.5. Action de l'État, les négociations spécifiques : les négociations relatives au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle)

XI.4.2. Contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD)

Deux accords se distinguent en ce qu'ils sont venus préciser l'application du contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD) dans leur branche.

La branche des *structures associatives cynégétiques* a pérennisé le dispositif expérimental créé en 2008 pour une durée de cinq ans, en reprenant les conditions prévues par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. La branche précise que le recours à ces contrats vise à faire face à des besoins ponctuels liés à l'activité cynégétique et à permettre la réalisation de projets spécifiques définis nécessitant le recours à des personnels qualifiés.

La convention collective régionale relative aux *vins de Champagne* explicite la définition légale du CDD-OD et rassemble en un seul texte les règles relatives au terme de celui-ci. En facilitant ainsi la lecture du dispositif, la branche favorise sa mise en œuvre.

Liste des textes abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 02-15 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 03-15 maladie</i>	04/06/1983	15/07/2015 15/07/2015	2015/38 2015/38
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 12 de mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17/02/2011 prévoyance</i> <i>Régime de frais de soins de santé</i>	20/12/2007	26/02/2015 26/02/2015	2015/27 2015/27
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i> <i>Instauration régime de frais de santé</i>	21/01/1986	19/05/2015 03/06/2015	2015/28 2015/31
APN		Agences voyage tourisme régime de frais de santé	21/09/2015		2015/47
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i>	21/05/2010	24/03/2015	2011/41 2015/34
CCNE	3007	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 61 portabilité des garanties de prévoyance</i> <i>Avenant n° 62 formation professionnelle</i>	24/09/1984	26/01/2015 26/01/2015	2015/18 2015/18
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	14/01/1986	14/04/2015	2015/51
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Frais de santé</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	31/05/1995	30/06/2015 25/11/2015	2015/38 2016/5
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 151 prévoyance</i> <i>Avenant n° 154 complémentaire santé</i>	28/06/1988	19/05/2015 19/05/2015	2015/26 2015/26
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Régime complémentaire santé</i>	21/05/2002	06/10/2015	2015/48
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	13/04/1994	30/09/2015	2015/51
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Régime de frais de santé</i>	02/06/2003	24/06/2015	2015/33
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance (RPP)</i>	05/03/1962	15/06/2015	2015/38
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Remboursement des frais de santé</i>	31/03/2011	15/09/2015	2011/24 2015/47
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 52 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 54 accord du 22/03/2004 portabilité prévoyance</i> <i>Avenant n° 56 régime de frais de soins de santé</i>	20/11/1996	05/03/2015 15/10/2015 06/11/2015	2015/22 2016/10 2015/51
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 115 travail à temps partiel cadres</i>	20/02/1979	18/12/2015	2016/10
APNE	3107	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 33 modifiant le régime de prévoyance de l'annexe III</i>	13/12/1990	16/12/2015	2016/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

- 1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
 2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
 3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3107	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 56 régime de prévoyance de l'annexe III</i>	31/07/1968	16/12/2015	2016/7
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Développement de la formation professionnelle</i> <i>Remboursement de frais de santé</i>	05/06/1970	18/06/2015 17/07/2015	2015/30 2015/36
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Frais de santé</i>	17/11/1997	23/07/2015	2015/39
APNE		Bois industrie menuiserie contrat de génération	08/07/2015		2015/46
APNE		Bois industrie menuiserie formation professionnelle	08/07/2015		2015/46
APN		Bois industrie importation régime frais de santé	04/11/2015		2016/2
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 97 du 20/07/2010 portabilité des droits de prévoyance complémentaire</i>	19/03/1976	21/10/2015	2015/49
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielle (1747) <i>Avenant n° 20 prévoyance et frais de santé</i>	13/07/1993	01/12/2015	2016/6
APNE	3107	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Avenant n° 1 à l'accord du 28/06/2012 régime complémentaire remboursement frais de santé</i>	06/09/2006	09/11/2015	2006/47 2015/52
APN		BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
APN		BTP temps partiel associations CFA-BTP	30/06/2015		2015/36
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Complémentaire santé</i>	15/12/1987	07/10/2015	2015/45
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Installation couverture santé complémentaire</i>	17/01/1992	13/03/2015	2015/20
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 68 régime de prévoyance</i>	14/10/1981	15/01/2015	2015/12
CCNE	3297	Caféterias et assimilés chaînes (2060) <i>Salaires travail à temps partiel</i>	28/08/1998	07/07/2015	2015/40
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	10/12/1991	20/01/2015	2015/37
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 152 complémentaire santé</i>	09/01/1969	05/10/2015	2015/47
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 25 travail à temps partiel</i>	01/12/1977	08/04/2015	2015/35
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	09/04/1990	15/04/2015	2015/24
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 80 régime de prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	27/06/1973	18/05/2015 12/10/2015	2015/40 2015/47
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Garanties de frais de santé</i> <i>Avenant n° 55 salaire prime réduction temps travail congé</i>	19/07/1984	16/09/2015 20/10/2015	2015/51 2015/51
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Engagements en faveur de l'alternance</i> <i>Avenant n° 36 régime soins de santé</i> <i>Régime de prévoyance</i>	10/07/2006	27/05/2015 08/07/2015 08/07/2015	2015/28 2015/38 2015/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 51 régime de prévoyance non-cadres</i> <i>Avenant n° 52 forfait annuel en jours</i>	12/07/2001	10/06/2015 17/09/2015	2015/34 2015/50
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Régime complémentaire de santé</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	14/06/1988	22/06/2015 11/12/2015 11/12/2015	2015/39 2016/7 2016/7
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 18/01/2010 prévoyance</i>	23/06/1970	02/07/2015	2015/45
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 15 du 03/09/2008</i> <i>remboursement complément frais de soin de santé</i>	01/01/1984	19/03/2015	2015/26
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (convention)	26/01/2015		
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Avenant n° 13 temps partiel</i> <i>Avenant n° 14 régime frais de santé</i>	07/12/2004	23/02/2015 05/11/2015	2015/19 2016/7
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Garantie de frais de santé</i>	16/10/2014	25/06/2015	2014/49 2015/33
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Instauration d'un régime professionnel frais de santé</i>	07/08/1989	31/08/2015	2015/47
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 "règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini"</i>	13/12/2007	29/05/2015	2015/27
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 53 transfert de personnel</i>	11/05/2000	15/06/2015	2015/33
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-2 pacte de responsabilité</i>	21/11/1988	29/09/2015	2015/50
APN		Électriques et gaziers égalité professionnelle H/F	16/10/2015		2015/48
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Remboursement de frais de santé</i>	17/12/2008	28/09/2015	2015/48
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Régime professionnel de santé</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant n° 30 modifiant le titre X égalité professionnelle</i>	27/11/2007	22/09/2015 03/11/2015 24/11/2015	2015/42 2015/49 2015/51
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Généralisation de la couverture frais de santé</i>	24/06/2011	07/10/2015	2015/46
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 62 modifiant le nom de la convention</i>	07/12/1976	18/12/2015	2016/9
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Forfait jours des cadres autonomes</i>	09/12/1974	18/02/2015	2015/14
APN		Filière alimentaire développement compétences emploi	29/05/2015		2015/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1997	16/09/2015	2015/48
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Couverture frais de santé</i>	10/06/1988	19/11/2015	2016/7
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 121 régime de frais de soins de santé</i>	15/04/1988	26/10/2015	2015/49
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 86 classification des emplois</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord prévoyance et frais de santé</i>	11/12/1979	12/02/2015 02/07/2015	2015/17 2015/36
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Accord de révision des articles sur la période d'essai cadres et non-cadres</i>	13/10/2005	29/10/2015	2016/7
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 67 modification des articles 11.1 ; 11.2 ; 11.3 prévoyance</i>	13/07/1998	19/10/2015	2015/47
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Régime de prévoyance collectif</i> <i>Remboursement de frais de santé</i>	25/11/1987	09/10/2015 04/11/2015	2016/1 2015/50
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	13/03/1969	22/10/2015	2015/48
CCNE	3221	Habitat protection PACT-ARIM (1278) <i>Avenant de modification de l'avenant n° 2 du 14/12/1990 régime de prévoyance</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i>	21/10/1983	19/05/2015 30/09/2015	2015/38 2016/3
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 157 à l'annexe 2</i> <i>Protocole n° 158 modification régime prévoyance</i>	15/10/1974	26/06/2015 30/11/2015	2015/46 2016/14
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant n° 15 aux articles 7 et 20 de la convention</i>	15/05/1990	08/06/2015	2015/44
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Avenant n° 7 régime de prévoyance</i>	17/12/1979	12/06/2015	2015/47
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Prévoyance</i> <i>Remboursement des frais de santé</i>	17/12/1987	16/12/2015 16/12/2015	2016/6 2016/6
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2015-01 généralisation couverture frais de santé</i>	31/10/1951	27/01/2015	2015/25
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 9/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>Régime frais de santé</i>	05/07/1991	26/06/2015 03/07/2015	2015/34 2015/35
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 3 à l'accord régime professionnel frais de santé</i>	30/04/1997	26/10/2015	2015/47
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 48 création d'un régime de complémentaire santé</i>	11/04/1996	13/03/2015	2015/21
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 65 régime de prévoyance et de frais de santé</i>	09/09/1988	20/07/2015	2015/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 11/06/2009 prévoyance</i>	03/12/1993	25/09/2015	2015/47
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime professionnel de santé</i> <i>Avenant n° 1 régime de prévoyance portabilité</i>	24/03/2011	02/07/2015 16/09/2015	2015/38 2015/47
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) <i>Avenant n° 5 modifiant les articles n° 12 et n° 16-4</i>	22/06/2004	25/03/2015	2015/23
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Accord de substitution à l'avenant n° 15 du 25/02/2009</i> <i>application de l'article L 1111-2-2 du code du travail</i> <i>Régime professionnel de frais de santé</i>	06/01/1970	29/06/2015 29/06/2015	2015/32 2015/32
APN		Maroquinerie frais de santé	07/04/2015		2015/28
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	21/03/1972	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/11/1969	26/03/2015	2015/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/06/1965	26/03/2015	2015/39
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 04/06/2009 régime de prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	09/04/1997	19/11/2015 02/12/2015	2016/1 2016/7
CCNE	3169	Méteurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 16 régime de complémentaire santé</i>	16/04/1993	09/09/2015	2015/41
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 55 suspension contrat travail acquisition ancien</i>	21/02/2001	16/01/2015	2015/11
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 19 garanties frais de santé</i>	31/01/2000	11/02/2015 26/05/2015	2015/14 2015/31
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 50 travail à temps partiel</i> <i>Couverture complémentaire de frais de santé</i>	31/03/1979	26/02/2015 21/09/2015	2015/17 2015/47
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	28/10/1936	15/12/2015	2016/9
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	05/09/2000	15/12/2015	2016/9
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadres (1974) <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	23/04/1997	15/12/2015	2016/9
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Actualisation et consolidation de la convention</i> <i>Complémentaire frais de santé</i>	08/06/2001	19/02/2015 09/09/2015	2015/14 2015/43
APN		Obligation emploi travailleur handicapé 2016-2020	07/09/2015		2015/51
CCNE	3184	(Eufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i>	10/05/1999	18/02/2015	2015/15
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 14/06/2011 prévoyance non-cadres</i>	02/06/1986	04/06/2015	2015/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 332 régime de prévoyance collectif</i>	15/03/1966	04/03/2015	2015/35
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Prévoyance des salariés</i>	06/04/1956	09/07/2015	2015/39
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Travail à temps partiel</i>	01/06/1989	02/04/2015 24/11/2015	2015/31 2016/7
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 85 garantie frais santé portabilité des droits</i> <i>Avenant n° 86 prévoyance garantie dépendance</i>	12/04/1988	18/03/2015 18/03/2015	2015/20 2015/20
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Égalité professionnelle</i>	21/11/2009	20/07/2015 16/10/2015	2015/51 2015/48
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Régime de frais de santé</i>	01/03/1974	05/10/2015	2015/52
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Régime conventionnel de prévoyance</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers intermittents</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers occasionnels</i>	15/04/2011	17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015	2014/14 2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant à l'accord frais de santé catégories objectives</i> <i>Régime de frais de santé</i>	13/08/1999	25/09/2015 25/09/2015	2015/45 2015/45
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>Relations du travail pour les musiciens</i>	13/12/2006	16/09/2015	2015/51
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 102 portabilité garanties de prévoyance</i>	22/10/1985	16/06/2015	2015/41
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/05/1988	29/06/2015	2015/41
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 7 formation professionnelle</i>	26/07/2011	02/07/2015	2011/38 2015/37
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i> <i>Accord modifiant les articles liés à la parentalité</i>	22/04/1955	11/02/2015 23/06/2015	2015/13 2015/33
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1971	13/01/2015	2015/9
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Contrat de génération</i>	03/07/1985	13/01/2015	2015/9
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Complémentaire santé et prévoyance</i>	11/04/1996	17/12/2015	2016/4
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Organisation du temps partiel</i> <i>Pacte de responsabilité</i>	06/12/1971	29/01/2015 09/07/2015	2015/19 2015/36
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Accord modifiant l'article 508 alinéa 1</i>	18/12/1972	31/03/2015	2015/18
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Pacte de responsabilité</i>	18/03/1988	12/01/2015	2015/8
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	19/10/2015	2015/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Régime en frais de soins de santé</i>	23/03/1971	22/10/2015	2015/47
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Actualisation convention et salaires et primes</i>	20/11/2001	11/03/2015	2015/16
CCN	3059	Sociétés financières (478) <i>Période d'essai</i> <i>Classification des qualifications professionnelles</i> <i>Période d'essai</i>	22/11/1968	20/02/2015 18/09/2015 06/11/2015	2015/14 2015/43 2015/50
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Apprentissage</i> <i>Régime de frais de santé</i>	07/07/2005	22/05/2015 06/11/2015	2016/1 2016/1
CCN		Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Régime de complémentaire santé</i> <i>Régime de prévoyance complémentaire</i>	22/06/2013	15/09/2015 15/09/2015	2014/11
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Préavis indemnités conventionnelles licenciement</i> <i>Avenant à l'accord du 01/07/2015 préavis indemnités licenciement</i> <i>Mise en conformité de dispositions de la convention</i>	01/02/1951	01/07/2015 15/10/2015 02/12/2015	2015/38 2015/48 2016/9
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Convention forfait jours</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Couverture de frais de santé</i>	10/09/1999	29/01/2015 29/01/2015 24/11/2015	2015/11 2015/11 2016/6
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Instauration couverture santé</i>	05/02/1996	15/09/2015	2015/42
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Remboursement complémentaire de frais de santé</i>	10/12/1985	17/06/2015 02/07/2015	2015/35 2015/41
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 1 à l'accord complémentaire santé (marchandises)</i> <i>Complémentaire santé en transport de déménagement</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord complémentaire santé (voyageurs)</i> <i>Complémentaire santé transport sanitaire</i>	21/12/1950	08/09/2015 25/09/2015 01/10/2015 06/10/2015	2015/47 2015/48 2015/47 2015/48
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle</i>	10/07/2009	31/01/2015	2009/40 2015/13
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant n°4 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle</i>	10/07/2009	31/01/2015	2009/40 2015/13
APN		Travail temporaire régime de frais de santé	04/06/2015		2015/30
APN		Travail temporaire régime de frais de santé	14/12/2015		2016/6
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	17/02/1982	03/02/2015	2015/23
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Emploi des personnes en situation de handicap</i> <i>Frais de santé</i>	04/06/2002	12/06/2015 08/07/2015	2015/32 2015/39
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Télétravail</i>	06/02/2001	06/07/2015	2015/40

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 65 modifiant annexe 4 régime de prévoyance</i>	05/07/1995	14/10/2015 10/11/2015	2015/47 2015/49
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 40 modifiant l'annexe 4 régime de prévoyance</i>	31/01/2006	14/10/2015 10/11/2015	2015/47 2015/49
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Régime de complémentaire frais de santé</i> <i>Régime de prévoyance</i>	13/02/1969	01/04/2015 01/04/2015	2015/23 2015/23
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	29/03/1956	18/11/2015 18/11/2015	2016/5 2016/1
APR		Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance cadres	11/02/2015		2016/6
APR		Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance non-cadres	11/02/2015		2016/6
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Portabilité des garanties de prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	19/05/2015 11/12/2015	2015/26 2016/2
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (taux effectifs garantis) au 01/01/2015</i>	21/02/1980	11/02/2015	2015/15
CCRE	3126	Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Avenant à l'avenant "mensuels" période d'essai et retraite</i>	16/07/1954	21/09/2015	2015/50
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Avenant de mise à jour de la convention collective</i>	09/07/1985	25/09/2015	2015/44
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Bâtiment TP ETAM la réunion (627) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	12/07/1971	25/09/2015	2016/8
CCDE		Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	09/05/1974	25/09/2015	2016/8
CCDE		Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	13/05/2004	25/09/2015	2016/8
CCDE		Manutention portuaire Guadeloupe (1923) <i>Conditions emploi ouvriers dockers occasionnels</i> <i>Organisation travail rémunérations</i>	31/07/1995	31/03/2015 09/07/2015	2015/40 2015/40
CCDE		Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires (TEGA et valeur du point) 2015</i>	01/07/1991	20/03/2015	2015/19
CCDE		Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision d'articles de la convention</i>	04/02/1976	14/09/2015	2015/50
CCDE		Métallurgie Moselle (714) <i>Actualisation clauses générales et "mensuels"</i>	01/02/1973	17/11/2015	2015/52
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>Ancienneté et périodes d'essai</i> <i>Indemnités de rupture du contrat de travail</i> <i>Avenant à l'accord du 26/10/2012 organisme prévoyance</i>	16/03/1998	28/01/2015 28/01/2015 11/05/2015	2015/13 2015/13 2015/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

EN 2015

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les différents types de textes⁽¹⁾ établis en entreprise en 2015 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les interprétations sont fragiles dans la mesure où les données revêtent un caractère provisoire : elles portent sur les textes enregistrés au 31 décembre 2015, les textes signés en 2015 mais enregistrés ultérieurement n'étant pas comptabilisés.

36 600 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2015, soit un nombre stable par rapport à 2014. Alors que l'activité conventionnelle sur le contrat de génération et la couverture complémentaire s'est tarie, la signature d'accords sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes repart à la hausse du fait du renouvellement de nombreux accords triennaux sur ce thème.

1) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Éléments de définition et de cadrage juridique

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des normes collectives qui régulent les relations de travail, sont adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, et s'inscrivent dans le cadre plus général du code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 1990, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi n° 96-985 du 12 novembre 1996⁽²⁾ ; lois dites Aubry I et II du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000⁽³⁾ ; loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles ont permis, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur l'essentiel des thèmes par des représentants élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, 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. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociations avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, les

2) Loi n° 96-985 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.

3) Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail.

conditions de négociation avec des instances élues ou mandatées sont encore plus largement ouvertes en l'absence de délégué syndical : en l'absence d'accord de branche étendu, les élus du personnel d'entreprises de moins de 200 salariés peuvent négocier sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif. Les accords signés doivent alors être validés par une commission de branche dans un délai de quatre mois.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008⁴⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. Les organisations syndicales sont tenues d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour être reconnues représentatives d'une part, habilitées à négocier et à conclure un accord collectif d'autre part. Les organisations signataires d'accords doivent par ailleurs représenter ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux mêmes élections.

Des obligations de négocier sur plusieurs thèmes

Les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des temporalités variables. Cela concerne essentiellement les entreprises d'au moins 50 salariés, dans lesquelles la désignation de délégués syndicaux est facilitée.

Depuis les lois Auroux de novembre 1982, une obligation de négocier annuellement sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail s'applique aux entreprises dotées de sections syndicales. D'autres thèmes ont par la suite été ajoutés au contenu de ces négociations annuelles obligatoires : l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et l'égalité salariale entre femmes et hommes en 2006. La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a renforcé l'obligation de négocier annuellement sur les salaires en conditionnant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs à la tenue de ces négociations. À défaut, les allègements de cotisations sont réduits de 10 % la première année et supprimés intégralement si aucune négociation n'a été ouverte au bout de trois années consécutives. Ces obligations concernent l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord.

4) Ce volet de la loi fait suite à la "Position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.

La législation sur l'égalité professionnelle et sa négociation en entreprise a évolué à plusieurs reprises au cours des 10 dernières années. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a d'abord instauré une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces textes doivent obligatoirement porter sur la réduction des écarts de rémunération, et aborder deux (pour les entreprises de 50 à 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de plus de 300 salariés) autres domaines d'action parmi les suivants⁵⁾ : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, conditions de travail, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, classification, santé et sécurité. Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la signature d'un accord consacré spécifiquement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dispense les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire d'aborder la question de la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes durant la période de validité de cet accord. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013⁶⁾ avait introduit la possibilité d'ouvrir à titre expérimental une négociation unique dite de "qualité de vie au travail", regroupant les négociations portant sur les thèmes suivants : l'égalité professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance complémentaire, la prévention de la pénibilité, la durée effective du travail et la mobilité interne. Cette expérimentation s'est déroulée sur la période du 7 mars 2014 au 31 décembre 2015.

En matière d'emploi, dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées sont obligatoires tous les trois ans depuis 2005. D'autres dispositifs législatifs plus récents encadrent davantage la négociation d'entreprise sur différentes facettes du sujet.

C'est le cas du dispositif "Contrat de Génération" issu de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, qui prévoit des aides à l'embauche de jeunes salariés dans les entreprises de moins de 300 salariés et vise à inciter la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à des groupes d'au moins 50 salariés). Les entreprises répondant à cette condition de taille doivent en effet être couvertes par un accord d'entreprise (ou, à défaut et uniquement si elles emploient moins de 300 salariés, un accord

5) Initialement, le nombre minimal de domaines d'action à aborder en plus de la question des écarts de rémunération était de un pour les entreprises de 50 à 300 salariés, et de deux pour les entreprises de plus de 300 salariés.

6) L'ANI ayant été étendu par arrêté le 15 avril 2014.

de branche) ou établir un plan d'action, sur le contrat de génération. Sans cela, elles s'exposent à une pénalité financière équivalente au maximum à 1 % de leur masse salariale. Les textes doivent comporter des engagements sur trois thématiques : l'insertion des jeunes salariés dans l'emploi, le recrutement et le maintien en emploi des salariés âgés, la transmission des compétences. Leur durée de validité est de trois ans maximum.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré la possibilité de signer des accords de "maintien de l'emploi" qui offrent à l'employeur la possibilité d'aménager provisoirement le temps de travail et surtout les rémunérations⁷⁾ en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Les organisations syndicales qui en sont signataires doivent avoir obtenu au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Les salariés qui refusent que les dispositions de tels accords affectent celles de leurs contrats de travail s'exposent à un licenciement économique. Le cadre juridique de ces accords de maintien de l'emploi a été modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, avec notamment l'allongement de la durée de validité maximale (cinq ans au lieu de deux initialement), la suspension possible de l'accord par l'entreprise en cas d'aggravation ou d'amélioration de la situation économique (une décision du tribunal de grande instance était précédemment nécessaire), la dispense des obligations d'adaptation et de reclassement des salariés par l'employeur.

Enfin, trois dispositions de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi pourraient à terme modifier structurellement les pratiques de négociation collectives en entreprise et les modalités de son analyse quantitative :

- le regroupement des négociations obligatoires en trois blocs thématiques (1/ la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, 2/ la qualité de vie au travail (incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), 3/ la gestion des emplois et des parcours professionnels (qui peut inclure le contrat de génération) ;
- les possibilités de modifier la périodicité des négociations par accord majoritaire et d'adapter le nombre de négociations ainsi que les regroupements thématiques ;
- l'aménagement de nouvelles possibilités de négocier avec les élus du personnel en l'absence de délégués syndicaux.

⁷⁾ Les rémunérations revues à la baisse ne doivent pas concerner les salaires dont le taux horaire est inférieur ou égal au taux du SMIC majoré de 20 %, ni être amenées en dessous de ce seuil.

Ces dernières évolutions ne devraient toutefois pas concerner l'année 2015, certaines ne s'appliquant qu'à partir du 1^{er} janvier 2016 et d'autres étant dans l'attente de la publication de décrets d'application au moment de la rédaction de ce bilan.

I.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 informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) 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 2015 dans cette contribution sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes signés en 2015 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2016, qui sont comparés aux textes signés en 2014 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2015. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile est enregistrée lors du premier semestre de l'année suivante et n'est donc pas traitée dans cette publication. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. La non prise en compte de ces textes n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires :

- en premier lieu parce qu'elle donne une image plus ou moins déformée de l'activité de signature de textes durant l'année étudiée. Les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent ou des acteurs qui les signent, à ceux déposés le reste de l'année. Certaines thématiques impliquent le respect d'un calendrier de signature et de dates de dépôt des textes concentrées sur la fin d'année. Les textes sur ces thèmes peuvent n'être enregistrés qu'en début d'année suivante et ne pas être comptabilisés dans ce bilan. S'ils sont nombreux, leur traitement peut aussi entraîner un retard d'enregistrement de textes sur d'autres thèmes ;
- en second lieu parce que les analyses en évolution s'appuient sur la comparaison de données provisoires relatives aux accords enregistrés sur une période identique (du 1^{er} janvier au 31 décembre), et pour

lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre⁸⁾.

Il convient donc d'insister sur la fragilité des tendances estimées sur un an. Elles résultent d'une convention et peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, suite à des dispositions légales particulières. **Elles sont par ailleurs susceptibles d'être révisées**⁹⁾.

I.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises auprès des unités territoriales (UT) des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité des périmètres variables (de l'établissement au groupe), et une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accord et des constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (voir *infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. À ce titre, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et textes ratifiés par référendum auprès des salariés ne sont pas considérés comme des accords dans cette publication.

8) La comparaison des données 2009 et 2010 donnait même à voir des tendances complètement inversées du fait de l'enregistrement tardif de nombreux accords sur l'emploi des seniors : hausse de 18 % du nombre d'accords sur données provisoires, baisse de 10 % après révision à l'aide des données définitives.

9) On considère définitives et stables les données consolidées par les enregistrements réalisés tout au long de l'année civile qui suit l'année de leur signature (par exemple, pour les accords signés en 2015, les données seront consolidées au 31 décembre 2016).

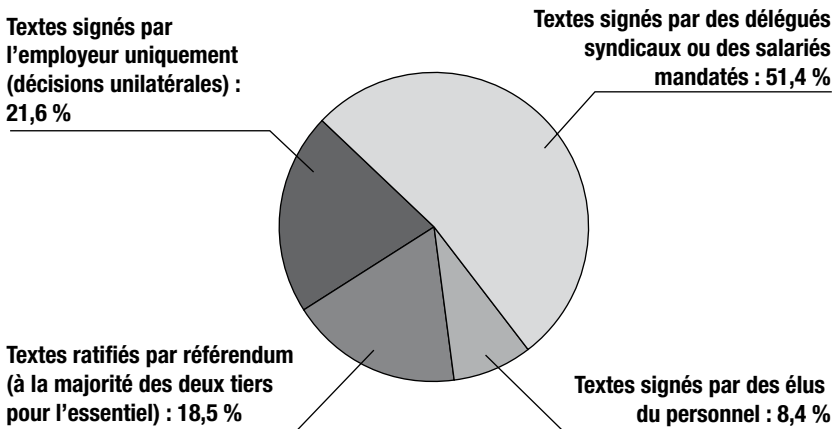
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2015

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES ENREGISTRÉS EN 2015

84 800 textes ont été enregistrés en 2015 dans les unités territoriales des DIRECCTE. 28 % de ces textes n'entrent pas dans le champ d'analyse, ayant été signés antérieurement à 2015. Ce bilan repose au final sur l'analyse d'environ 61 000 accords et autres textes, signés **et** enregistrés en 2015.

60 % des textes considérés ont été explicitement élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel. Les autres textes se répartissent à parts presque égales entre décisions unilatérales de l'employeur et ratifications par référendum auprès des salariés. Bien que des discussions ou négociations peuvent les avoir précédés, ces textes ne témoignent pas de négociations collectives avérées.

Répartition des textes signés et enregistrés en 2015



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Les délégués syndicaux sont les signataires de la grande majorité (86 %) des textes signés par des représentants du personnel.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2015

Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre de textes établis en entreprise en 2015 est remarquablement stable par rapport à 2014 avec un peu plus de 61 000 textes. Cette stabilité concerne l'ensemble des types de textes : accords, décisions unilatérales (y compris plans d'action), textes ratifiés par référendum. La très légère baisse du nombre de textes signés par les élus du personnel est numériquement compensée par l'augmentation minimale de ceux signés par les représentants d'organisations syndicales.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2015 et évolution estimée par rapport à 2014 selon le mode de conclusion

Types de textes	Textes signés en 2015 ^(a)	Évolution sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	36 624	0 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	31 461	+ 1 %
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	5 163	- 7 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	11 322	0 %
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	13 223	0 %
Total des textes enregistrés et exploités	61 169	0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires pour 2015 : seuls les accords signés en 2015 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2016 sont comptabilisés.

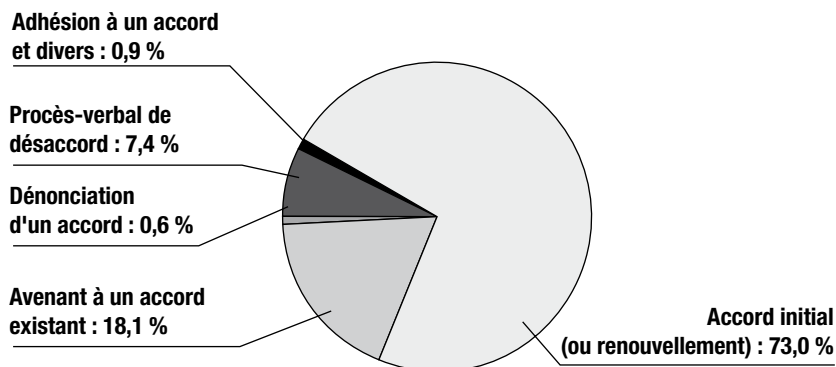
(b) Méthodologie : évolution annuelle estimée en comparant le nombre de textes signés en 2015 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2016 au nombre de textes signés en 2014 et enregistrés au 1^{er} janvier 2015. Les textes enregistrés l'année civile qui suit leur année de signature ne sont pas comptabilisés.

II.3. TYPES DE TEXTES SIGNÉS PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

73 % des textes signés par des délégués syndicaux sont des accords initiaux ou renouvellements d'accords anciens, soit une proportion identique à celle observée en 2014. Les procès-verbaux de désaccord, souvent utilisés par les entreprises pour signifier à l'administration l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, notamment sur les rémunérations ou le temps de travail, ne repré-

sentent qu'une petite proportion de l'ensemble des textes (7 % en 2015). Mais ils sont en augmentation constante depuis 2011. En 2015, les procès-verbaux de désaccord sont 6 % plus nombreux qu'en 2014. 92 % d'entre eux portent sur les salaires et primes.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2015^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2015, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2016 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde. Les textes étant plus ou moins longs et complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont alors sous-évalués. C'est notamment le cas lorsque les thèmes abordés sont nombreux ou lorsque certains apparaissent comme centraux et limitent la visibilité d'autres, plus périphériques. Des accords issus des négociations annuelles obligatoires sont par exemple fréquemment enregistrés dans les seules rubriques "salaires et primes" et/ou "temps de travail" bien qu'ils traitent parfois d'autres thèmes tels que les classifications, la formation professionnelle, l'insertion des travailleurs handicapés, etc. De même, l'ensemble des domaines d'action censés être abordés dans le cadre des accords "égalité professionnelle" ou "contrat de génération" sont rarement intégralement recensés.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse est centrée sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux principalement, salariés mandatés exceptionnellement), qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents. Bien que ces textes soient de plusieurs types (accords et renouvellements d'accords, mais aussi avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations), ils sont appelés "accords" dans la suite du texte par souci de simplification.

Les textes signés par les élus du personnel

La représentation des intérêts des salariés dans les négociations est historiquement une prérogative des délégués syndicaux. Toutefois, l'absence de ces derniers dans une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés et le souhait des pouvoirs publics d'initier des négociations dans ces petites entreprises ont conduit à un transfert progressif des prérogatives des délégués syndicaux vers des représentants élus dans les entreprises où les syndicats ne sont pas représentés (Cf. partie I.1 *Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2015*).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 autorise, sur l'essentiel des sujets conditionnés à la signature d'un accord collectif, les représentants élus du personnel à ratifier des accords dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte particulier. En 2015, les accords signés par les élus portent pourtant toujours dans une grande majorité de cas (85 %) sur l'épargne salariale (contre 78 % en 2008) ; le nombre de textes signés par des élus sur d'autres thèmes que l'épargne salariale diminue même d'un tiers, passant de 1 200 en 2014 à 800 en 2015.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu l'aménagement de nouvelles possibilités de négocier avec les élus du personnel en l'absence de délégués syndicaux mais n'entrera en vigueur qu'en 2016.

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, font l'objet d'une analyse sur un champ élargi (Cf. *partie III. 2*).

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2015

IMPORTANT : le système d'information utilisé pour l'enregistrement des accords d'entreprise a évolué en cours d'année 2014. Des modifications importantes de son fonctionnement et du traitement de l'information qu'il permet **limitent les possibilités de comparaison thématique entre les textes enregistrés avec l'ancienne version de l'application et ceux enregistrés avec la nouvelle.**

Les textes de l'année 2014 ayant été enregistrés avec les deux versions successives du système d'information, les traitements qui ont été appliqués aux données 2014 pour établir des comparaisons avec l'année 2015 ne sont pas comparables à ceux réalisés dans les précédents bilans de la négociation collective. Plus précis, ils aboutissent notamment à l'identification d'un nombre plus élevé de textes sur les salaires et primes que les années précédentes.

Les effets de calendrier de la négociation triennale : un nouveau cycle de signature d'accords sur l'égalité professionnelle et une diminution de l'activité conventionnelle liée au contrat de génération

Malgré une stabilité remarquable sur l'essentiel des thèmes, l'année 2015 est marquée par une reprise de la signature d'accords sur l'égalité professionnelle (+ 22 %). Cette hausse est la conséquence de la renégociation des premiers accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes signés en 2011 et 2012 dans le cadre de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises qui signent de tels accords sont dispensées d'aborder la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes lors de la négociation annuelle obligatoire.

La conclusion d'accords sur l'emploi suit une tendance inverse (- 20 %) du fait de la moindre activité conventionnelle liée au contrat de génération. La majorité des entreprises assujetties aux obligations sur le contrat de génération sont couvertes par des accords collectifs triennaux principalement signés en 2013 et 2014 qui n'ont pas eu à renégocier un accord en 2015. Les accords de maintien de l'emploi restent quant à eux exceptionnels et sans influence sur les volumes observés. Indépendamment des accords sur le contrat de génération, le nombre d'accords sur l'emploi est stable.

Des accords sur le temps de travail légèrement plus nombreux

La conclusion d'accords sur le temps de travail s'intensifie légèrement (+ 4 %). Les accords contribuant à cette intensification concernent principalement l'aménagement du temps de travail (5 600 textes, soit + 11 % par rapport à 2014). Les évolutions récentes de la législation sur le temps partiel (Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014⁽¹⁰⁾) visant à fixer un nombre d'heures hebdomadaires minimal pour les contrats de travail à temps partiel, et la signature d'accords de branche dérogatoires qui les accompagnent, ont pu amener des entreprises à établir ou modifier des accords collectifs sur le sujet. Une augmentation du nombre d'accords d'entreprise sur le travail du dimanche observée depuis 2014 (environ 100 en 2013, 200 en 2014, 300 en 2015) est à mettre en perspective avec d'autres

¹⁰⁾ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives).

évolutions légales récentes. Le décret n° 2014-302 du 7 mars 2014⁽¹¹⁾, validé par le Conseil d'État le 24 février 2015, a d'abord autorisé les magasins de commerce de détail du bricolage à déroger au repos dominical. La loi du 6 août 2015⁽¹²⁾ a ensuite élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans certaines zones géographiques (zones touristiques internationales, zones commerciales, etc.) – Cf. *Partie 2 : Le contexte de la négociation collective - II.1.1. Loi croissance, activité et égalité des chances économiques.*

Stabilité relative du nombre d'accords sur les salaires et primes et sur la représentation du personnel, les instances de représentation, le droit syndical

Les accords et autres textes sur les salaires et primes représentent 38 % des textes signés par les délégués syndicaux. Ils sont en grande partie issus des négociations annuelles obligatoires, mais ils peuvent aussi porter sur différents systèmes de primes (par exemple, primes de résultats) ou des dispositions intégrées à la rémunération (prise en charge de frais divers, tickets repas, etc.). En 2015, la très légère baisse de 2 % enregistrée sur données provisoires par rapport à 2014 correspond à la fin du dispositif sur la prime de partage des profits, mis en place en 2011 et supprimé le 1^{er} janvier 2015 par la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015.

11) Décret n° 2014-302 du 7 mars 2014 portant inscription des établissements de commerce de détail du bricolage sur la liste des établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical.

12) Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Les thèmes de négociation en 2015 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés*

Thèmes abordés dans les accords ^(a) signés par des syndicats	2015 <i>(données provisoires)</i>		Évolution du nombre d'accords par rapport à 2014 ^(c)
	Nombre d'accords ^(a)	% de textes abordant chaque thème ^(b)	
Total des accords ^(a)	31 449	-	+ 1 %
Salaires et primes	11 853	38 %	- 2 %
Temps de travail	7 424	24 %	+ 4 %
Emploi ^(c)	3 348	11 %	- 20 %
Égalité professionnelle	3 788	12 %	+ 22 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 554	8 %	- 24 %
Droit syndical, institutions représentatives du personnel, expression des salariés	2 806	9 %	(- 1 %)
Conditions de travail	833	3 %	(- 6 %)
Formation professionnelle	447	1 %	(- 8 %)
Classification	416	1 %	(+ 1 %)
Participation, intéressement, épargne salariale ^(d)	5 886	19 %	+ 17 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

* : les chiffres publiés dans ce tableau ne sont en aucun cas comparables à ceux publiés dans le bilan de la négociation en 2014. Le recensement des thèmes effectué à l'occasion des nouveaux calculs s'appuie sur une identification plus précise et exhaustive des thèmes, notamment en matière de rémunération.

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2016, 11 853 textes signés en 2015 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 38 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés par des délégués syndicaux.

(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 %.

(c) Lorsque l'évolution calculée en % représente moins de 100 textes, elle est reportée entre parenthèses.

(d) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et salariés mandatés et abordant le sujet. Les accords signés par des élus du personnel, ainsi que les textes ratifiés par référendum et les décisions unilatérales, ne sont pas comptabilisés (ils le sont en revanche dans la partie III.2 sur l'épargne salariale).

Le nombre d'accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'expression des salariés (2 806) se maintient en 2015 au niveau atteint en 2014. Ces accords portent dans de nombreux cas sur la définition des périmètres électoraux, sur la durée ou la prorogation des mandats de représentants du personnel ou sur le vote électronique aux élections professionnelles.

Enfin, le volume de textes sur la protection sociale complémentaire et la prévoyance collective retrouve un niveau plus habituel (- 24 %, 2 554 textes) après un pic de signatures en 2014. De nombreuses entreprises

avaient signé des accords et avenants pour établir des contrats d'assurance maladie complémentaire avant le 9 août 2014 afin de continuer à bénéficier d'exonérations fiscales et sociales à des conditions plus avantageuses que celles définies par la loi du 14 juin 2013. Année 2014 mise à part, le nombre d'accords sur la prévoyance collective et la protection sociale complémentaire n'est supérieur que de peu à ce qui est observé habituellement (9 % plus élevé qu'en 2013) alors que la loi du 14 juin 2013 prévoit la généralisation à l'ensemble des salariés de la couverture complémentaire santé collective au 1er janvier 2016. Cette généralisation devait passer en premier lieu par la négociation entre les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles. À partir du 1er juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises relevant d'une branche qui ne dispose pas d'une couverture complémentaire santé au moins équivalente à un socle minimal défini légalement avaient l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique.

La durée des accords d'entreprise en 2015

Le système d'informations collecte désormais des informations sur la durée des nouveaux accords d'entreprise. Ces informations ne sont toutefois disponibles à ce jour que pour 65 % des accords signés et enregistrés en 2015. Elles sont donc à considérer avec précaution.

Elles permettent néanmoins de souligner la périodicité variable des négociations selon les thèmes qu'elles abordent. Les variations de durée observées résultent en effet de plusieurs paramètres : du cadre légal en matière de négociation (et plus particulièrement ce que précise ce cadre quant à la fréquence des négociations sur un thème donné) ; de la nécessité perçue – ou non – par les directions et représentants de salariés d'établir ou de mettre à jour des dispositions établies indépendamment des fréquences de négociation prescrites ; de leurs capacité à organiser des négociations ; du déroulement et de la durée de ces dernières, etc.

La rubrique "salaires et primes" recense une part conséquente d'accords issus de la négociation annuelle obligatoire. À ce titre, les accords y sont à durée déterminée dans une majorité de cas (60 %), le plus souvent d'une durée d'un an (81 % des accords à durée déterminée sur les salaires et primes).

Le temps de travail, autre thème majeur des négociations annuelles obligatoires, regroupe davantage d'accords à durée indéterminée (53 %), des dispositions durables pouvant faire l'objet d'accords spécifiques et occasionner la signature d'accords sans limitation de durée. La nature de ce thème peut aussi aboutir, à l'inverse, à la négociation de dispositions pour une temporalité très réduite (en matière d'aménagement du temps de travail par exemple, en fonction des fluctuations inhabituelles de l'activité). Parmi les accords à durée déterminée sur le temps de travail, 20 % sont ainsi établis pour une durée inférieure à un an (contre 12 % en moyenne).

Les textes de très courte durée sont par ailleurs particulièrement fréquents sur le thème du droit syndical, des IRP et de l'expression des salariés (57 % des accords à durée déterminée sur ce thème). Il s'agit alors de protocoles d'accords prévoyant l'organisation d'élections professionnelles prochaines ou de prorogations de mandats dans l'attente d'élections.

Enfin, les thèmes "égalité professionnelle" et "emploi" qui regroupent, entre autres, des accords issus de négociations dites "administrées" (égalité professionnelle entre femmes et hommes, contrat de génération) comportent une proportion élevée de textes à durée déterminée, mais plutôt d'une durée de trois ans, conformément à ce que prévoient les cadres légaux des négociations administrées concernées.

Thèmes	% d'accords à durée déterminée	Durée des accords à durée déterminée (lorsqu'elle est connue)				
		Moyenne	% d'accords de moins de 1 an	% d'accords de 1 an	% d'accords de plus de 1 an à moins de 3 ans	% d'accords de 3 ans ou plus(*)
Salaires	60	13 mois	9	81	4	5
Temps de travail	47	14 mois	20	58	16	6
Emploi	82	27 mois	5	24	11	60
Égalité professionnelle (dont diversité et égalité professionnelle entre femmes et hommes)	90	29 mois	2	24	7	67
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	29	15 mois	9	74	8	9
Droit syndical, IRP, expression des salariés	63	13 mois	57	16	10	17
Conditions de travail	62	24 mois	10	32	12	46
Formation professionnelle	62	19 mois	17	46	5	32
Classification	24	15 mois	0	77	16	7
Épargne salariale	78	26 mois	5	31	7	57
Ensemble	64	23 mois	12	36	10	42*

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

(*) les accords de plus de trois ans ne représentent que 2 % de l'ensemble des accords à durée déterminée dont la durée est connue. Pour simplifier la présentation du tableau, ils y ont été regroupés avec les accords d'une durée de trois ans.

Lecture : 64 % des accords signés en 2015 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2016, dont la durée est renseignée, comportent une durée déterminée ; cette durée est de 23 mois en moyenne ; 36 % de ces accords ont une durée de validité d'un an exactement.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Les accords sur l'épargne salariale représentent 19 % de l'ensemble des accords signés par des délégués syndicaux. La majorité des textes établis en entreprise sur ce thème (80 %) est toutefois validée selon des procédures qui n'impliquent pas nécessairement ces représentants, mais peuvent reposer sur la signature des élus de comité d'entreprise, une ratification par référendum, ou une décision unilatérale de l'employeur.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2015 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée ^(b) entre 2014 et 2015 <i>(comparaison de données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale, dont ^(a) :	28 951	+ 3 %
Intéressement	16 909	+ 6 %
Participation	3 085	+ 13 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	7 390	- 2 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	3 187	+ 11 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessous représente davantage que le total des textes.

(b) Estimation à partir des données provisoires disponibles aux 31 décembre 2014 et 2015. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris sont désormais comptabilisés.

28 951 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur portant sur l'épargne salariale, ont été établis et enregistrés en 2015. Cela représente 1 200 textes de plus qu'en 2014, soit une augmentation modérée de 3 %. Ces textes, qui peuvent être multithèmes, concernent principalement l'intéressement (58 %) et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne d'entreprise (26 %).

La légère augmentation constatée concerne l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale à l'exception des plans d'épargne d'entreprise, dont les textes ne diminuent que très légèrement (- 2 %).

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des DIRECCTE, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont connues.

Taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2012	2013	2014	2015
<i>CFDT signataire</i>	57 %	57 %	56 %	56 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	32 %	31 %	32 %	32 %
<i>CFTC signataire</i>	21 %	20 %	20 %	20 %
<i>CGT signataire</i>	50 %	49 %	48 %	46 %
<i>FO signataire</i>	36 %	34 %	35 %	34 %
<i>Autres syndicats signataires</i>	16 %	15 %	16 %	18 %
<i>Dont SOLIDAIRES</i>		Non disponible		4 %
<i>Dont UNSA</i>		Non disponible		8 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : en 2015, 46 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT.

(a) Il s'agit des accords et avenants stricto-sensu. Les procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres ne sont pas comptabilisés. Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature de respectivement 56 % et 46 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽¹³⁾ (FO, CFE-CGC, CFTC) signent entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise. L'UNSA et Solidaires, non représentatives au niveau national interprofessionnel, sont quant à elles identifiées comme signataires de respectivement 8 % et 4 % des accords d'entreprise.

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi, le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles.

Pour neutraliser l'effet de l'implantation des organisations syndicales sur le taux de signature, on peut calculer des propensions à signer, c'est-à-

13) Cf. résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/mesure-d-audience-de-la,16109.html>

dire des taux de signature calculés, pour chaque organisation, uniquement à partir des accords qu'elles sont susceptibles d'avoir négociés du fait de leur présence dans l'entreprise *via* un délégué syndical. La CFDT apparaît alors comme l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants lorsqu'ils participent aux négociations (94 % des accords signés dans les entités où ils sont présents). La CFE-CGC, la CFTC, FO et l'UNSA signent également près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La CGT se caractérise par une propension à signer légèrement plus faible que les autres organisations considérées comme représentatives au niveau national (84 %). La propension à signer de Solidaires apparaît comme la plus basse, mais cela ne traduit pas nécessairement des désaccords plus importants de la part des représentants de cette organisation. La présence des organisations affiliées à Solidaires passe, plus souvent que pour les autres organisations, par des "Représentants de section syndicale" (RSS) plutôt que des délégués syndicaux (DS). Les RSS n'étant pas habilités à signer des accords dans l'essentiel des entreprises, la propension des représentants de Solidaires à signer des accords est de ce fait amoindrie.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale

(Taux de signature de chacune des organisations syndicales conditionnellement à leur participation aux négociations préalables à la signature)

	2012	2013	2014	2015
<i>CFDT signataire</i>	94 %	94 %	94 %	94 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	92 %	92 %	91 %	92 %
<i>CFTC signataire</i>	90 %	89 %	89 %	89 %
<i>CGT signataire</i>	85 %	85 %	84 %	84 %
<i>FO signataire</i>	90 %	90 %	89 %	90 %
<i>Autres syndicats signataires</i>	16 %	15 %	16 %	18 %
<i>Dont SOLIDAIRES</i>	Non disponible			69 %
<i>Dont UNSA</i>	Non disponible			87 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus dans les entreprises où elle est présente. On fait l'hypothèse que lorsqu'une organisation est présente dans l'entreprise *via* un délégué syndical, elle participe à toutes les négociations collectives qui y sont menées.

Lecture : en 2015, la CGT a signé 84 % des accords collectifs ou avenants conclus dans les entités où elle est représentée par un délégué syndical.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

L'industrie et les services sont les deux secteurs qui concentrent le plus d'accords signés par des délégués syndicaux avec respectivement 34,4 % et 37,7 % des accords. Si les volumes d'accords signés dans ces deux secteurs sont très proches, les entreprises de services emploient toutefois plus de deux fois plus de salariés que les entreprises industrielles (44,9 % contre 17,7 %). Les entreprises du commerce, de l'hébergement-restauration et des transports, qui emploient un peu moins d'un tiers des salariés du secteur marchand non agricole, ne signent que 23,6 % des accords. Enfin, 4,3 % des textes signés par des délégués syndicaux émanent du secteur de la construction qui emploie pourtant 7,6 % des salariés du secteur marchand non agricole. Les différences entre ratios rapportant la signature d'accords au nombre de salariés employés dans chaque secteur reflètent à la fois leur inégale structure par taille d'entreprise (en particulier, plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives, et donc des accords, est faible), et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Ainsi, dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

SECTEUR D'ACTIVITÉ (NA17) AVEC REGROUPEMENTS	Nb. de textes signés en 2015 ^(a)	% de textes en 2015	Nombre de salariés dans chaque secteur (en milliers) ^(b)	% de salariés ^(b)
INDUSTRIE , dont :	10 719	34,4 %	3 158,4	17,7 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	823	2,6 %	379,4	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 647	5,3 %	548,8	3,1 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 799	5,8 %	433,1	2,4 %
Fabrication de matériels de transport	1 018	3,3 %	351,5	2,0 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	337	1,1 %	105	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	646	2,1 %	188,3	1,1 %
Industrie chimique	728	2,3 %	140,4	0,8 %
Industrie pharmaceutique	355	1,1 %	79,8	0,4 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 181	3,8 %	270,8	1,5 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des aches et des équipements	1 493	4,8 %	387,6	2,2 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	692	2,2 %	273,7	1,5 %
CONSTRUCTION	1 338	4,3 %	1 348,9	7,6 %
SERVICES , dont :	11 764	37,7 %	8 027,0	44,9 %
Information et communication	961	3,1 %	707,9	4,0 %
Activités financières et d'assurance	1 907	6,1 %	845,5	4,7 %
Activités immobilières	796	2,6 %	231,6	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 370	10,8 %	2 969,2	16,6 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 750	12,0 %	1 992,9	11,2 %
Autres activités de services	980	3,1 %	1 279,9	7,2 %
COMMERCE, HÉBERGEMENT, RESTAURATION, TRANSPORTS , dont :	7 371	23,6%	5 324,2	29,8 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 338	10,7 %	2 999,4	16,8 %
Transports et entreposage	3 425	11,0 %	1 337,5	7,5 %
Hébergement et restauration	608	1,9%	987,3	5,5%
Ensemble	31 192	100,0 %	18 858	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : 17,7 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2016 on recense 10 719 accords ou textes assimilés signés en 2015 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 34,4 % de l'ensemble.

(a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole.

(b) Séries longues sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au 4^e trimestre 2014.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

602 textes établis ont été établis en 2015 dans le secteur agricole (649 en 2014). 80 % de ces textes portent sur l'épargne salariale. La prédominance de ce thème se traduit par des textes souvent ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur : seulement un quart d'entre eux sont signés par des représentants du personnel (20 % par des délégués syndicaux, 4 % par des élus du personnel).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2013

DOSSIER N° 2 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2014

DOSSIER N° 3 : Extrait du dossier “Bilan des accords agréés au titre de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés, arrivés à terme en 2013 et 2014”

DOSSIER N° 4 : La convention collective Allemagne, Suède, Danemark, Italie, Espagne, Portugal, Royaume-Uni

DOSSIER N° 5 : La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2013

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2013

En mars 2016, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail⁽¹⁾. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les 251 conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2013, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2013 mis à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), et sont accompagnées d'une publication "*Portrait statistique des principales conventions collectives de branche*", dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites "*catégorielles*", ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent-temps plein (EQTP) était de 2 210 euros par mois en 2013. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 20 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2013, 704 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,3 millions de salariés selon les déclarations

1) <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-250-portraits-statistiques-structurels/article/conventions-collectives-de-branche-fiches-statistiques>

annuelles de données sociales. Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 495 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité (voir Encadré *Définitions*).

En 2013, 24 % des conventions collectives de branches agrégées, soit un peu plus d'une centaine, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 65 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 74 % de l'emploi salarié.

Si 59 % des conventions collectives s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles, 41 % d'entre elles (soit 26,5 % de l'emploi salarié) ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles. 11 % n'en concernent qu'une seule.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 56 conventions collectives de branches agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés. Ces conventions collectives couvrent 9,9 millions de salariés, soit 65 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective de branche.

LES PROFILS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES SONT TRÈS DIVERS SELON LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans les conventions collectives de branche couvrant 50 000 salariés ou plus, les caractéristiques des salariés ont peu évolué par rapport à 2012. 21 branches agrégées se caractérisent par une nette sur-représentation de cadres (huit d'entre elles) ou d'employés (six) ou bien d'ouvriers (sept). Hormis les conventions catégorielles, il s'agit, d'une part, des *télécommunications* et *bureaux d'études techniques* (près de 60 % des salariés y sont cadres). D'autre part, les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, la *prévention et sécurité*, la *coiffure*, le *commerce de détail-habillement-textiles*, le *commerce de détail fruits légumes épicerie* et la *restauration rapide* sont des branches où au moins 80 % des salariés sont employés. Enfin, dans les *transports routiers*, *transports publics urbains de voyageurs*, *entreprises de propreté et services associés* et les *activités du déchet*, plus des deux-tiers des salariés sont ouvriers.

La part des femmes parmi les salariés couverts (44 % en moyenne sur l'ensemble) varie très fortement selon les branches. Elle est inférieure à 10 % dans les conventions collectives concernant les ouvriers du *bâtiment* et des *travaux publics* tandis que la *pharmacie d'officine*, les *succursales*

de vente au détail d'habillement, les cabinets médicaux, l'hospitalisation privée et la coiffure emploient plus de 80 % de femmes.

Les taux de contrat à durée déterminée (CDD) et de temps partiel s'échelonnent respectivement de 1 à 18 % et de 4 à 63 %. Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion de femmes et de jeunes est la plus élevée : *restauration rapide* (63 %) ou *entreprises de propreté et services associés* (62 %), par exemple. Le temps partiel est cependant peu présent dans de nombreuses branches industrielles et dans la plupart de celles du *bâtiment* et des *travaux publics*. Dans ces dernières, la proportion de salariés en CDD est également peu élevée. Elle est en revanche d'au moins 15 % dans la convention collective du *sport*, le *commerce d'articles de sports et d'équipements de loisirs*, les *prestataires de services du secteur tertiaire*, les *organismes de formation* et les *hôpitaux privés*.

La convention collective des *gardiens et concierges d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 60 % des salariés ont 50 ans ou plus, contre 25 % en moyenne pour l'ensemble. Dans onze autres conventions collectives de branche, plus de 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus. À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint 67 % dans la *restauration rapide*. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est également élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : la *coiffure* (19 % d'apprentis ; 53 % de jeunes) ; les *boulangeries-pâtisseries artisanales* (19 % d'apprentis ; 48 % de jeunes) ; le *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (9 % d'apprentis ; 38 % de jeunes). Pour autant, la part de jeunes est importante également dans certaines branches recourant très peu à l'apprentissage : la *restauration rapide* (1 % d'apprentis, 67 % de jeunes), le *commerce d'articles de sports et d'équipements de loisirs* (2 % d'apprentis, 48 % de jeunes), les *hôtels-café-restaurants* (5 % d'apprentis, 38 % de jeunes) et les *succursales de vente au détail d'habillement* (1 % d'apprentis, 48 % de jeunes).

1,6 million d'entreprises appliquent de façon majoritaire une convention collective de branche, c'est-à-dire concernant la majorité de leurs salariés. Toutes branches confondues, 19 % des 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective de branche travaillent dans une entreprise de un à neuf salariés (TPE). Des disparités existent cependant entre les branches. Dans huit conventions collectives, la proportion de salariés travaillant dans une TPE est supérieure ou égale à 64 %. Elle atteint même 80 % dans le *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés*, 83 % dans la *coiffure* et 91 % chez les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*. Au contraire, la quasi-totalité des salariés couverts par les conventions collectives des

banques, des sociétés d'assurances, des transports aériens pour personnel au sol, des transports publics urbains de voyageurs et de l'hospitalisation privée travaillent dans une entreprise de 10 salariés ou plus.

LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE BRANCHES FONT ÉCHO AUX DIFFÉRENCES DE PROFIL DES SALARIÉS

Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) hors apprentis était de 2 210 euros en 2013 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans celles couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 330 euros (*coiffure*) à 4 280 euros (*métallurgie cadres*). Les écarts de salaires entre branches sont dus en grande partie à leur composition en termes de catégorie socioprofessionnelle. Une forte présence de cadres tire vers le haut le salaire moyen de la branche : celles où il est supérieur à 2 500 euros ont environ 20 % de leurs effectifs composés de cadres.

Le salaire moyen des cadres s'échelonne de 2 120 euros dans la *coiffure*, entre 2 800 et 3 000 euros dans le *commerce de détail fruits légumes épicerie et produits laitiers*, le *commerce d'articles de sports et d'équipements de loisirs*, la *restauration rapide* et les *pharmacies d'officine*, à plus de 5 000 euros dans la branche des *transports aériens pour personnel au sol*, les *industries chimiques* et *pharmaceutique* et les *banques*. Dans les autres catégories socioprofessionnelles, les écarts sont moins marqués. Pour les professions intermédiaires, le salaire mensuel net moyen par EQTP est le plus élevé dans l'*industrie pharmaceutique* (2 910 euros) et le plus faible dans les *pharmacies d'officine* (1 650 euros, soit un rapport de 1 à 1,8). Pour les employés, il varie de 1 300 euros dans la *restauration rapide* à 2 490 euros dans l'*industrie pharmaceutique* et dans la branche des *transports aériens pour personnel au sol*. Huit branches, dont l'*industrie pharmaceutique* (2 240 euros), offrent un salaire mensuel net moyen pour les ouvriers de plus de 2 000 euros alors qu'il s'établit à 1 270 euros dans les entreprises de propreté et services associés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les différences d'écart salarial s'expliquent aussi par l'hétérogénéité des postes occupés et par les différences de structure par âge.

En 2013, près de 7 % des salariés couverts par une convention collective de branche percevaient une rémunération voisine du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), soit entre 1 et 1,05 SMIC. La proportion de salaires au voisinage du SMIC varie fortement entre les branches, en lien avec le profil des salariés couverts. Elle est ainsi inférieure

à 1 % dans quatre branches, les trois branches qui ne s'appliquent qu'à des cadres et celle de *l'industrie pharmaceutique*, alors qu'elle atteint plus de 25 % dans la *coiffure*, le *commerce de détail fruits légumes épicerie et produits laitiers* et les entreprises de propreté et services associés. Les ouvriers et les employés représentent 90 % des salariés aux rémunérations proches du SMIC. Les *entreprises de propreté et les services associés*, le *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*, la *coiffure*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* et le *commerce de détail-habillement-textiles* sont les branches où les salaires moyens des ouvriers et des employés sont les plus faibles et où la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC est la plus élevée (entre 20 et 32 %). À salaire moyen équivalent des ouvriers et des employés, les proportions de ces salariés rémunérés au voisinage du SMIC varient parfois sensiblement selon les branches. De façon générale, les écarts entre salaires moyens et concentration des salaires au voisinage du SMIC peuvent être liés en partie aux niveaux des minima conventionnels et aux grilles indiciaires fixés dans chacune des branches, mais aussi à d'autres facteurs comme le niveau de qualification des salariés ou le "turn-over".

En 2013, près de 12 % des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération mensuelle en EQTP supérieure à 3 fois le SMIC. Les cadres représentent 78 % de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, les *bureaux techniques d'études*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, *l'industrie pharmaceutique*...) sont donc aussi logiquement celles où la proportion de salaires supérieurs à trois SMIC est aussi la plus élevée.

L'ÉCART SALARIAL FEMMES-HOMMES S'ÉTABLIT À 20 % EN FAVEUR DES HOMMES

En 2013, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes, après 20,2 % en 2012. Cet écart varie entre 21 % (cadres) et 8 % (employés). Dans la quasi-totalité des branches couvrant 50 000 salariés ou plus, le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes. Il l'est d'au moins 30 % dans les *cabinets médicaux*, les *banques*, les *sociétés d'assurances*, la *mutualité*, *l'immobilier*, les *cabinets d'experts comptables*. Dans ces branches, le taux de féminisation est supérieur à 56 %.

Les femmes sont à l'inverse très minoritaires dans les branches où l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes : le

bâtiment ouvriers plus de 10 salariés (+4 %), la *prévention et la sécurité* (+6 %) et les *activités de déchet* (+8 %) comportent moins de 15 % de salariées. Dans la branche *prévention et sécurité*, 92 % des salariés présents fin 2013 sont des employés ; parmi eux, les femmes gagnent en moyenne 4 % de plus que les hommes. Dans les *activités du déchet*, les écarts salariaux pour chacune des catégories socioprofessionnelles sont en revanche en faveur des hommes, variant entre 18 % (cadres) et 4 % (employés).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes cadres varie entre 39 % et 5 % en faveur des hommes selon les branches. Le salaire des femmes cadres est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes cadres dans l'*hospitalisation privée* et les *transports aériens pour personnel au sol*. En dehors de ces deux branches, l'écart varie entre 29 % (*cabinets d'experts comptables*) et 5 % (*pharmacie d'officine*). L'écart salarial femmes-hommes dans les professions intermédiaires est quasi-nul dans le *commerce de détail-papeterie-bureau-librairie* et le *commerce audiovisuel-électronique équipement-ménager*. En dehors de ces deux branches, cet écart varie entre 5 % (*bureau d'études techniques*) et 20 % (*sport*) en faveur des hommes. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes pour la *prévention et la sécurité* (+ 4 %) et favorable aux hommes dans les autres cas. Il est compris entre 25 % (*boulangeries-pâtisseries artisanales*) et 1 % (*restauration rapide*). Pour les ouvriers, l'écart salarial femmes-hommes est en faveur des femmes dans le *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (+ 4 %), les *télécommunications* (+ 3 %). Le salaire des femmes ouvrières est, en revanche, inférieur de 16 % à celui des hommes ouvriers pour les *prestataires de services du secteur tertiaire* et de 19 % pour les *industries chimiques*.

À catégorie socioprofessionnelle donnée, l'écart salarial femmes-hommes s'accroît avec l'âge tout particulièrement pour les cadres. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart est globalement identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Au-delà de cet âge, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, il s'accroît très fortement au sein des cadres et d'une façon moins marquée pour les autres catégories. Quelle que soit la tranche d'âge, les branches dans lesquelles l'écart est marqué pour les cadres sont aussi celles où il est élevé pour les employés.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du Travail et hors branches agricoles, soit 15,3 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Leur nombre est difficile à mesurer précisément. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou VRP), ils représentent plus de 1 million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, chemins de fer, industries électriques ou gazières, RATP, Caisses d'Épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (Identifiant de la convention collective IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas de l'existence concomitante d'une convention nationale et d'une convention territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend 26 postes.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2013

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
00016	O	Transports routiers	661 000
00018	G	Industries textiles	62 800
00043	J	Commission courtage importation exportation	42 000
00044	C	Industries chimiques	220 000
00045	D	Caoutchouc	54 600
00054	A	Métallurgie région parisienne	256 700
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	18 000
00086	H	Publicité	74 300
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	40 500
00112	I	Industrie laitière	46 600
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	15 800
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	41 500
00176	C	Industrie pharmaceutique	128 300
00179	I	Coopératives de consommation	9 500
00184	H	Imprimeries de labeur	53 900
00200	I	Exploitations frigorifiques	5 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	7 800
00247	G	Industries de l'habillement	33 800
00275	O	Transports aériens pour personnel au sol	86 000
00292	D	Plasturgie	120 000
00303	G	Couture région parisienne	6 400
00398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	24 200
00454	O	Remontées mécaniques	12 300
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	21 700
00478	Q	Sociétés financières	35 900
00489	F	Industries du cartonnage	17 100
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	41 700
00500	G	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures	18 600
00504	I	Industries alimentaires diverses	21 700
00533	E	Négoce des matériaux de construction ETAM	37 800
00538	U	Manutention ferroviaire	7 300
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	18 000
00573	J	Commerces de gros	328 900
00637	U	Industries et commerce de la récupération	32 200
00650	A	Métallurgie cadres	435 300
00652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	8 900
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	8 000
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 900
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	111 600
00714	A	Métallurgie Moselle	28 000
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	8 800
00733	G	Détaillants en chaussure	10 400
00759	V	Pompes funèbres	17 400
00787	T	Cabinets d'experts comptables	134 000
00822	A	Métallurgie Savoie	9 500
00827	A	Métallurgie Ardennes	11 600
00828	A	Métallurgie Manche	7 900
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 600
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200
00860	A	Métallurgie Finistère	9 900
00863	A	Métallurgie Morbihan Ile-et-Vilaine	22 600
00878	A	Métallurgie Rhône	43 200
00887	A	Métallurgie Eure	11 100
00897	P	Services interentreprises de médecine du travail	16 300
00898	A	Métallurgie Allier	6 900
00899	A	Métallurgie Marne	7 600
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
00914	A	Métallurgie Ain	16 100
00915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	9 300
00920	A	Métallurgie Vienne	8 800
00923	A	Métallurgie Charente-Maritime	5 800
00930	A	Métallurgie Sarthe	15 700
00934	A	Métallurgie Indre	5 300
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 200
00943	A	Métallurgie Calvados	12 600
00948	A	Métallurgie Orne	7 800
00953	I	Charcuterie de détail	15 900
00959	P	Laboratoires d'analyses médicales	43 400
00972	V	Parfumerie de détail et esthétique	23 700
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	9 300
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	9 300
00992	I	Boucherie	39 300
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 800
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	31 100
01000	T	Cabinets d'avocats	33 200
01031	P	Associations familles rurales	7 100
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	51 000
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	18 700
01090	M	Services de l'automobile	419 200
01147	P	Cabinets médicaux	83 200
01170	E	Industrie des tuiles et briques	6 200
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 400
01266	N	Restauration de collectivités	94 200
01267	I	Pâtisserie	16 100
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	22 900
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10 400
01307	H	Exploitations cinématographiques	9 400
01315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	11 100
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	13 000
01351	U	Prévention et sécurité	154 800
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	10 100
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	29 100
01375	A	Métallurgie Doubs	11 300
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	19 600
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	21 200
01388	D	Industrie du pétrole	32 500
01391	U	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	5 300

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	44 900
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	80 000
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	8 800
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	16 100
01411	F	Fabrication de l'ameublement	43 400
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	19 200
01413	V	Travail temporaire permanents	34 600
01423	O	Navigation de plaisance	13 600
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	50 900
01431	L	Optique-lunetterie de détail	34 700
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	17 900
01480	H	Journalistes	45 500
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	66 800
01486	S	Bureaux d'études techniques	791 900
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	18 800
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	20 000
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 300
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	11 000
01501	N	Restauration rapide	154 200
01504	I	Poissonnerie	10 000
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800
01512	R	Promotion construction	24 200
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 900
01516	V	Organismes de formation	73 400
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	107 200
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 500
01527	R	Immobilier	141 600
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	44 000
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	12 000
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau librairie	57 700
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	29 700
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700
01558	E	Industries céramiques	9 300
01560	A	Métallurgie Alpes Maritimes	6 500
01564	A	Métallurgie Saône et Loire	16 700
01572	A	Métallurgie Charente	6 300
01576	A	Métallurgie Cher	7 300
01577	A	Métallurgie Hérault Aude et Pyrénées-Orientales	8 200
01578	A	Métallurgie Loire Yssingaux	23 000
01580	G	Industrie de la chaussure	8 300
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	37 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 000
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	19 300
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	351 900
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	526 100
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	18 300
01605	U	Désinfection dératissage désinsectisation (3D)	5 200
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 800
01611	H	Communication écrite directe	6 800
01619	P	Cabinets dentaires	38 700
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 400
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	9 200
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 400
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	8 000
01631	N	Hôtellerie de plein air	9 900
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	17 900
01672	Q	Sociétés d'assurances	139 000
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 800
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900
01702	B	Travaux publics ouvriers	184 000
01710	N	Agences de voyages	31 300
01732	A	Métallurgie Yonne	7 800
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	43 600
01760	I	Jardineries Graineteries	17 500
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	33 900
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 900
01801	Q	Assistance	9 400
01809	A	Métallurgie Jura	5 800
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	8 100
01850	T	Avocats salariés	6 100
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	16 100
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	14 700
01880	F	Ameublement négoce	63 000
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	9 900
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 800
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 900
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	29 400
01921	T	Huissiers de justice	10 400
01930	I	Meunerie	19 500
01938	I	Industries transformation volaille	25 800
01947	F	Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés	10 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 500
01966	A	Métallurgie Loiret	12 600
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	31 900
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	21 400
01979	N	Hôtels cafés restaurants	600 700
01982	P	Négoce et services médico-techniques	26 800
01996	C	Pharmacie d'officine	119 100
02002	G	Blanchisserie interrégionale	31 900
02003	A	Métallurgie Vosges	6 600
02021	V	Golf	5 100
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	19 800
02060	N	Cafétérias	19 000
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 500
02098	S	Prestataires de services du secteur tertiaire	118 900
02120	Q	Banques	252 900
02121	H	Édition	18 600
02128	Q	Mutualité	54 000
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	38 700
02148	H	Télécommunications	86 800
02149	U	Activités du déchet	52 800
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	37 900
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	37 200
02162	H	Professions de la photographie	7 500
02198	L	Vente à distance	33 000
02205	T	Notariat	49 400
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300
02219	O	Taxis parisiens salariés	6 600
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	28 300
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	38 000
02257	N	Casinos	15 600
02264	P	Hospitalisation privée	265 700
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 500
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	11 400
02332	R	Entreprises d'architecture	34 400
02335	Q	Agences générales d'assurances	23 700
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 900
02344	A	Sidérurgie	18 500
02372	H	Entreprises de distribution directe	24 900
02408	V	Etablissements enseignement privé	67 900
02409	B	Travaux publics cadres	52 900
02410	I	Biscotteries biscuiteries chocolateries	41 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2013
02420	B	Bâtiment cadres	61 300
02489	A	Métallurgie Vendée	14 500
02511	V	Sport	70 300
02528	G	Industries de la maroquinerie	19 200
02542	A	Métallurgie Aisne	9 100
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 400
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	8 000
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	14 800
02596	V	Coiffure	98 700
02609	B	Bâtiment ETAM	141 300
02614	B	Travaux publics ETAM	77 200
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	11 300
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	23 100
02636	V	Enseignement écoles supérieures d'ingénieurs et cadres	5 100
02642	H	Production audiovisuelle	9 900
02683	H	Portage de presse	9 500
02691	V	Enseignement privé hors contrat	22 100
02700	A	Métallurgie Oise	14 700
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	12 600
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	8 300
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	22 200
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 700
02931	Q	Activités de marchés financiers	7 300
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 000
02980	A	Métallurgie Somme	7 300
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 800
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	14 300
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	370 500
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	8 400
03105	P	Régies de quartier	5 600

Caractéristiques d'emploi et de salaires pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2013

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2013	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
Ensemble des conventions collectives de branche	15 314 600	17	19	33	31
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 663 100	26	27	8	39
00054 Métallurgie région parisienne	256 700	--	51	16	33
00650 Métallurgie cadres	435 300	100	--	--	--
01059 Métallurgie Midi-Pyrénées	51 000	--	40	11	49
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 421 700	8	9	7	76
01596 Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés**	351 900	--	--	--	100
01597 Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés**	526 100	--	--	--	100
01702 Travaux publics ouvriers	184 000	--	--	--	100
02409 Travaux publics cadres	52 900	100	--	--	--
02420 Bâtiment cadres	61 300	100	--	--	--
02609 Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)	141 300	--	52	48	--
02614 Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)	77 200	--	70	30	--
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	511 800	28	37	11	25
00044 Industries chimiques	220 000	26	29	10	34
00176 Industrie pharmaceutique	128 300	35	37	9	19
01996 Pharmacie d'officine	119 100	25	55	13	7
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	224 600	19	21	11	50
00045 Caoutchouc	54 600	17	23	7	52
00292 Plasturgie	120 000	14	18	10	59
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	203 600	14	15	21	50
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	266 200	12	13	26	49
01880 Ameublement négoce	63 000	11	10	60	18

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS). (**) IDCC agrégés. (***) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2013 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2013					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
44	23	7	21	2 210	- 20,0	
22	15	3	9	2 710	- 14,9	
27	18	4	7	2 490	- 11,0	
21	11	2	14	4 280	- 17,2	
22	22	5	6	2 170	- 11,0	
11	28	6	8	2 020	- 0,6	
7	38	9	10	1 640	- 1,4	
6	29	6	7	1 850	4,1	
2	23	4	4	1 850	- 0,3	
17	16	1	8	3 940	- 22,4	
18	13	1	12	3 660	- 19,5	
38	20	4	15	2 130	- 21,7	
25	21	3	6	2 240	- 17,8	
56	18	6	19	2 950	- 24,3	
38	15	5	10	3 090	- 16,5	
58	12	5	13	3 600	- 19,4	
88	28	8	40	1 930	- 18,0	
29	13	4	9	2 570	- 19,5	
22	13	3	9	2 480	- 12,6	
32	13	4	9	2 180	- 20,0	
22	14	3	8	2 240	- 11,9	
31	18	5	11	2 060	- 12,7	
45	26	8	18	1 940	- 12,6	

Champ : conventions collectives de branche en 2013 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2013	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	466 300	12	11	52	24
00018 Industries textiles	62 800	14	16	16	54
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	111 600	13	13	70	4
01483 Commerce de détail habillement textiles	66 800	8	5	83	5
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	56 700	15	8	68	9
H CULTURE ET COMMUNICATION, dont :	540 600	37	18	24	20
00086 Publicité	74 300	44	25	19	11
00184 Imprimeries de labeur	53 900	13	14	12	61
01539 Commerces de détail papeterie bureau librairie	57 700	15	25	51	9
02148 Télécommunications	86 800	57	20	21	2
I AGRO-ALIMENTAIRE, dont :	812 700	9	11	32	49
00843* Boulangeries pâtisseries artisanales	129 200	--	--	47	53
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 800	6	4	82	8
J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT, dont :	371 100	21	21	34	24
00573 Commerces de gros	328 900	19	21	34	25
K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE, dont :	670 600	7	9	72	12
02216* Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	669 300	7	9	72	12
L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE, dont :	388 300	13	17	58	13
01517 Commerces de détail non alimentaire	107 200	10	16	65	10
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 100	10	13	69	8

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS). (**) IDCC agrégés. (***) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2013 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2013					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
67	33	11	27	1 860	- 24,3	
49	12	6	12	2 080	- 24,8	
83	48	13	42	1 720	- 23,5	
78	36	13	34	1 600	- 21,4	
42	48	18	27	1 790	- 16,5	
45	21	7	23	2 620	- 17,5	
52	27	7	13	2 830	- 19,0	
34	12	4	9	2 120	- 18,7	
46	27	7	20	1 940	- 23,2	
38	23	4	10	3 370	- 18,9	
44	28	8	18	1 930	- 21,8	
50	48	9	24	1 440	- 19,0	
56	36	12	35	1 450	- 13,1	
35	19	5	12	2 370	- 18,8	
34	19	5	12	2 280	- 18,0	
59	31	11	34	1 730	- 21,6	
59	31	11	34	1 730	- 21,6	
51	32	9	21	1 870	- 15,1	
62	35	12	27	1 680	- 16,1	
43	27	8	18	1 780	- 13,6	

Champ : conventions collectives de branche en 2013 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*		Effectif salarié au 31/12/2013	En % des salariés			
			Cadres (***)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	63 900	12	13	56	19
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS, dont :	503 700	10	16	24	51
01090	Services de l'automobile	419 200	9	15	25	51
01404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole Bâtiment Travaux Publics	80 000	12	16	22	50
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME, dont :	959 800	6	9	70	15
01266	Restauration de collectivités	94 200	6	19	55	21
01501	Restauration rapide	154 200	4	7	80	9
01979*	Hôtels cafés restaurants	600 700	6	6	71	17
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS), dont :	873 100	8	10	20	62
00016	Transports routiers	661 000	7	7	18	68
00275*	Transports aériens personnel au sol	86 000	21	31	32	17
01424	Transports publics urbains de voyageurs	50 900	2	10	12	76
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 980 300	8	30	51	10
01147	Cabinets médicaux	83 200	4	18	69	9
02264	Hospitalisation privée	265 700	7	32	59	3
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	739 600	37	26	35	1
01672	Sociétés d'assurances	139 000	44	25	29	1
02120*	Banques	252 900	45	31	24	0,3
02128	Mutualité	54 000	21	21	57	2
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	326 500	22	23	49	5
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	67 600	--	--	100	--
01527	Immobilier	141 600	27	28	39	6

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS). (**) IDCC agrégés. (***) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2013 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2013					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
35	33	10	17	1 940	- 10,4	
22	28	5	12	1 910	- 13,6	
23	28	5	13	1 870	- 13,2	
17	26	4	8	2 110	- 13,2	
49	39	10	31	1 650	- 11,6	
54	14	6	26	1 720	- 19,0	
50	67	6	63	1 400	- 4,9	
45	38	11	25	1 640	- 12,2	
23	15	6	14	2 080	- 4,1	
20	16	7	14	1 870	- 3,4	
40	10	3	22	3 280	- 27,5	
19	9	3	13	2 230	- 7,7	
77	19	9	39	1 780	- 15,4	
92	14	6	46	1 770	- 33,4	
85	24	13	28	1 800	- 20,0	
60	18	5	17	3 180	- 36,5	
63	15	5	19	3 270	- 31,4	
56	18	3	17	3 570	- 35,6	
76	17	9	21	2 240	- 31,3	
59	17	6	23	2 320	- 26,4	
64	3	5	45	1 610	- 16,3	
61	22	6	19	2 430	- 30,6	

Champ : conventions collectives de branche en 2013 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2013	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	914 300	52	20	23	5
01486 Bureaux d'études techniques	791 900	58	20	16	5
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	118 900	12	15	64	9
T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	244 900	25	16	56	3
00787 Cabinets d'experts comptables	134 000	27	9	61	3
U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	654 200	3	4	26	66
01351 Prévention et sécurité	154 800	3	3	92	2
01810 Entreprises de propreté	52 800	9	10	8	72
02149 Activités du déchet	370 500	2	3	4	92
V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	577 600	14	33	44	10
01516 Organismes de formation	73 400	19	53	24	4
02408* Établissements enseignement privé	67 900	7	37	56	--
02511 Sport	70 300	6	64	24	6
02596 Coiffure	98 700	2	1	96	1

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS). (**) IDCC agrégés. (***) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2013 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Pour en savoir plus

- [1] Boudjemaa F., Neros B. (2014), "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2013", *DARES Analyses* n° 097, mars.
- [2] Combault P. (2006), "La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004", *Premières Synthèses* n° 46.2, novembre.
- [3] Martinel L., Vincent L. (2015) "La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2015", *DARES Analyses* n° 077, octobre.
- <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-250-portraits-statistiques-structurels/article/conventions-collectives-de-branche-fiches-statistiques>

présents au 31/12/2013					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel		
	38	29	7	14	2 820	- 26,0
	34	29	6	13	2 970	- 21,5
	63	35	16	20	1 780	- 27,6
	74	25	6	21	2 490	- 32,9
	68	30	4	20	2 520	- 35,3
	43	15	12	41	1 580	- 17,7
	13	20	9	16	1 510	5,9
	15	13	6	8	1 990	8,4
	64	13	14	62	1 380	- 15,6
	58	28	11	32	2 100	- 33,6
	63	15	15	42	2 080	- 19,0
	77	12	6	57	1 650	- 23,5
	38	35	17	47	1 990	- 20,9
	88	53	9	27	1 330	- 14,0

Champ : conventions collectives de branche en 2013 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2013 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES EN 2014 :

UNE INTENSIFICATION MODÉRÉE DES GRÈVES ACCOMPAGNÉE
D'UNE LÉGÈRE HAUSSE DE LA PART DES ENTREPRISES
CONCERNÉES

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES EN 2014 :

UNE INTENSIFICATION MODÉRÉE DES GRÈVES ACCOMPAGNÉE D'UNE LÉGÈRE HAUSSE DE LA PART DES ENTREPRISES CONCERNÉES

En 2014, 1,4 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une légère hausse par rapport à 2013 (+ 0,2 point). Ces entreprises emploient 23 % des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) est de 81 jours pour 1 000 salariés. L'intensification des jours de grève observée en 2013 se poursuit, mais de manière plus modérée. Avec cinq journées d'actions interprofessionnelles, davantage d'entreprises ont été concernées par des conflits nationaux, sectoriels et interprofessionnels. Par ailleurs, les rémunérations, premier motif d'arrêt collectif de travail, sont plus fréquemment mentionnées en 2014 : plus de la moitié des entreprises déclare ce thème parmi celles qui ont connu au moins une grève au cours de l'année.

Dans l'industrie, on observe une légère hausse de l'intensité des grèves du fait de la progression de la conflictualité parmi les entreprises des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution en 2014. Dans les entreprises des services, malgré une légère hausse de la part des entreprises concernées par des grèves, le nombre de jours de grève est en baisse. Enfin, un peu moins d'entreprises du commerce déclarent au moins une grève mais le nombre de jours de grève y a fortement augmenté au sein des entreprises concernées.

Une légère hausse de la part des entreprises ayant connu des grèves

1,4 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2014⁽¹⁾ (grèves ou débrayages⁽²⁾), quelle que soit leur durée. Cette proportion, en légère hausse par rapport aux années précédentes⁽³⁾, varie

1) Ces résultats sont issus de l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise (Encadré 1).

2) Il est demandé aux entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole si "au moins une grève et/ou un débrayage se sont produits au cours de l'année" considérée.

3) Voir Guillaume Desage, Élodie Rosankis (2015) "Les grèves en 2013", DARES analyses n° 093, décembre

selon la taille des entreprises (Tableau 1) : de 0,5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 27,5 % dans celles employant au moins 500 salariés.

Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2012, 2013 et 2014 par secteur et par taille
(en % d'entreprises)

Secteur d'activité		2012	2013	2014
Industrie		2,6	2,9	3,3
dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,1	1,6	2,2
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,9	3,4	3,6
	Fabrication de matériels de transport	8,8	13,7	14,3
	Fabrication d'autres produits industriels	2,6	2,4	2,7
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,1	5,4	7,4
Construction		0,2	0,3	0,3
Commerce*		0,6	0,8	0,7
dont :	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,3	0,5	0,5
	Transports et entreposage	2,6	2,9	1,9
Services		1,8	1,2	1,7
dont :	Information et communication	0,4	0,6	1,5
	Activités financières et assurance	6,1	3,4	2,0
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,1	1,2	1,4
	Enseignement, santé humaine et action sociale	3,0	0,9	1,9
	Autres activités de services	1,6	1,1	1,9
Taille				
10 à 49 salariés		0,3	0,2	0,5
50 à 199 salariés		2,4	3,2	2,9
200 à 499 salariés		12,3	11,4	11,5
500 salariés et plus		27,9	29,3	27,5
Ensemble		1,3	1,2	1,4

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : dans l'industrie, 3,3 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2014 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

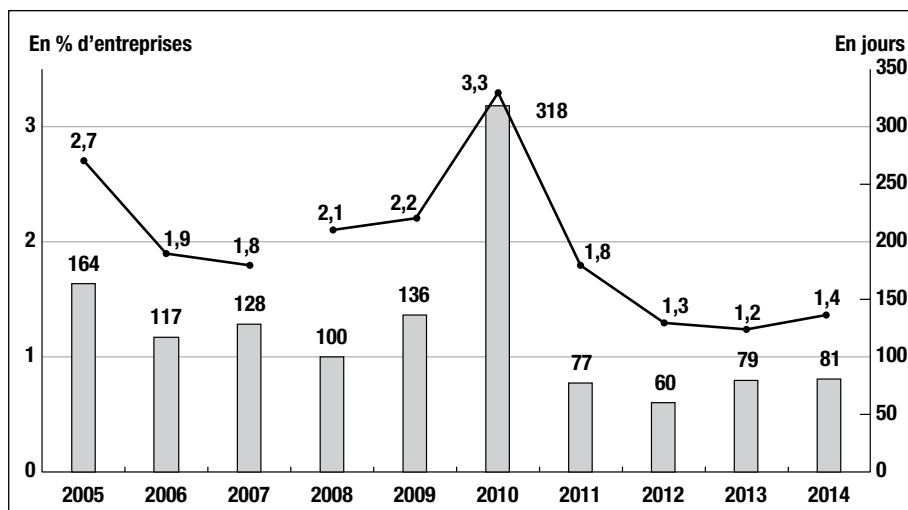
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

Une intensité globalement stable

En 2014, l'intensité des grèves, mesurée par la durée et le nombre de salariés impliqués dans ces grèves, peut être considérée comme stable par rapport à 2013 où cette intensité était en hausse. Avec 81 journées indivi-

duelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés⁽⁴⁾, sa progression n'est que de 2 jours en 2014 contre 19 jours en 2013 (Graphique 1). Rapporté aux seules entreprises ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT passe de 322 à 356 (Tableau 2). Là où il y en a eu, l'intensification de ces grèves est plus modérée (+ 34 jours) que l'année précédente (+ 72 jours).

Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2014*



Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2014, 1,4 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 81 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

4) Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise ne permet pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité

		JINT/1 000 salariés, dans l'ensemble des entreprises du champ	Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
2013	Industrie	96	2,9	288	33,5
	Construction	8	0,3	143	5,6
	Commerce*	131	0,8	463	28,4
	<i>dont : transports et entreposage</i>	407	2,9	747	54,4
	Services	36	1,2	188	18,9
	Ensemble 2013	79	1,2	322	24,4
2014	Industrie	111	3,3	327	33,8
	Construction	9	0,3	140	6,2
	Commerce*	147	0,7	560	26,3
	<i>dont : transports et entreposage</i>	419	1,9	795	52,7
	Services	22	1,7	136	16,4
	Ensemble 2014	81	1,4	356	22,8

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 111 jours pour 1 000 salariés en 2014. Rapporté aux effectifs des entreprises pour lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 327 jours pour 1 000 salariés. 33,8 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

Davantage de mobilisations interprofessionnelles

Cette année a été marquée par cinq journées d'actions interprofessionnelles nationales dont une à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats et deux concernant principalement les salariés de la fonction publique.

Plusieurs mobilisations ont eu lieu au cours du premier semestre 2014 : le 6 février, une journée d'action interprofessionnelle à l'initiative de la CGT a porté sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, la protection sociale et le service public ; une mobilisation contre le pacte de responsabilité a eu lieu le 18 mars à l'appel des syndicats CGT, CGT-FO et FSU ; le 4 avril la CGT, la CFDT, l'UNSA et la FSU ont organisé une journée de mobilisation contre l'austérité sur proposition de la Confédération européenne des syndicats. Le deuxième semestre 2014 a été marqué par la journée de mobilisation du 16 octobre pour la défense du système de

protection sociale (suite à un appel de la CGT) et par celle du 18 novembre contre le pacte de responsabilité (à l'appel de l'intersyndicale CGT, FSU, Solidaires, Fédération autonome de la fonction publique [FA-FP]), essentiellement suivies par les salariés de la fonction publique.

En 2014, plus de la moitié (57 %) des entreprises concernées par des grèves l'a été, au moins en partie, dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Les entreprises déclarent dans des proportions similaires des motifs de grève exclusivement internes⁽⁵⁾ (43 %) ou exclusivement externes⁽⁶⁾ (41 %), contrairement à l'année précédente où ce sont les motifs de grève propres aux entreprises qui étaient plus souvent signalés (Tableau 3). En revanche, moins d'entreprises déclarent avoir connu au cours de l'année 2014 des grèves à la fois pour motifs internes et externes.

5) *Des motifs spécifiques à l'entreprise ou l'un de ses établissements.*

6) *Des revendications sectorielles, interprofessionnelles ou nationales.*

Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité

En % d'entreprises ayant connu au moins une grève	grève(s) pour motif(s) interne(s) exclusivement	grève(s) pour motif(s) à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	grève(s) pour motif(s) sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	Total
---	---	--	--	-------

Secteur d'activité					
2013	Industrie	42	27	31	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	64	12	24	100
	dont : transports et entreposage	nr	nr	nr	-
	Services	37	17	47	100
	Ensemble 2013	46	19	35	100

Secteur d'activité					
2014	Industrie	58	22	20	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	42	20	38	100
	dont : transports et entreposage	nr	nr	nr	-
	Services	31	9	60	100
	Ensemble 2014	43	16	41	100

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : 58 % des entreprises de l'industrie ayant connu grèves ou débrayages en 2014 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Hausse des arrêts de travail liés aux rémunérations

55 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations (Tableau 4). Les revendications salariales demeurent ainsi le premier thème de conflit en 2014 dont le poids relatif progresse sensiblement par rapport à l'année précédente (+ 10 points). Les revendications liées aux conditions de travail⁷⁾, davantage citées en 2014, sont invoquées par 19 % des entreprises concernées par des arrêts de travail.

Alors qu'elles étaient en hausse l'année précédente, les grèves liées à l'emploi, baissent considérablement en 2014 : 15 % des entreprises ayant

7) Dans l'enquête, le thème est ainsi désigné : "Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, santé, etc.)".

connu au moins un conflit déclarent des grèves sur ce thème, soit plus de deux fois moins qu'en 2013 (- 19 points). Les mobilisations suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013⁽⁸⁾ pouvaient expliquer en partie le pic des revendications sur ce thème. Comme les années précédentes, le temps de travail n'est cité, comme motif de mobilisation des salariés, que par une entreprise sur dix.

Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité

En % d'entreprises ayant connu au moins une grève		Principaux motifs internes ou externes			
		Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail
2013	Secteur d'activité				
	Industrie	47	39	8	16
	Construction	nr	nr	nr	nr
	Commerce*	37	45	22	9
	<i>dont : transports et entreposage</i>	45	34	20	nr
	Services	50	25	17	7
	Ensemble 2013	45	34	15	12
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)		0,6	0,4	0,2	0,1
2014	Secteur d'activité				
	Industrie	74	20	11	11
	Construction	nr	nr	nr	nr
	Commerce*	55	12	32	12
	<i>dont : transports et entreposage</i>	82	nr	49	nr
	Services	34	12	21	5
	Ensemble 2014	55	15	19	9
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)		0,8	0,2	0,3	0,1

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue Social en Entreprise".

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : 74 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs de(s) grève(s) survenue(s) en 2014. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Contrairement au "Bilan de la négociation collective 2013", il n'y a pas de colonne "Autre motif d'ordre extérieurs à l'entreprise".

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

8) La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a transposé cet ANI a introduit de nouvelles dispositions concernant l'encadrement du temps partiel, la création obligatoire d'une complémentaire santé, les accords de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité, un renforcement de l'information des représentants du personnel, une représentation des salariés au conseil d'administration de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés et la procédure de licenciement.

Dans l'industrie, la part des entreprises concernées par des grèves en légère hausse

L'intensité de la conflictualité et les revendications qui lui sont associées varient selon le secteur d'activité (Graphique 2). En 2014, 3,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'industrie. La proportion d'entreprises ayant connu des arrêts de travail est plus élevée dans ce secteur que dans les autres. Après une baisse en 2012, cette proportion progresse depuis 2013 (+ 0,4 point en 2014). Le nombre de JINT pour 1 000 salariés augmente de 15 jours en passant de 96 à 111 jours (Tableau 2).

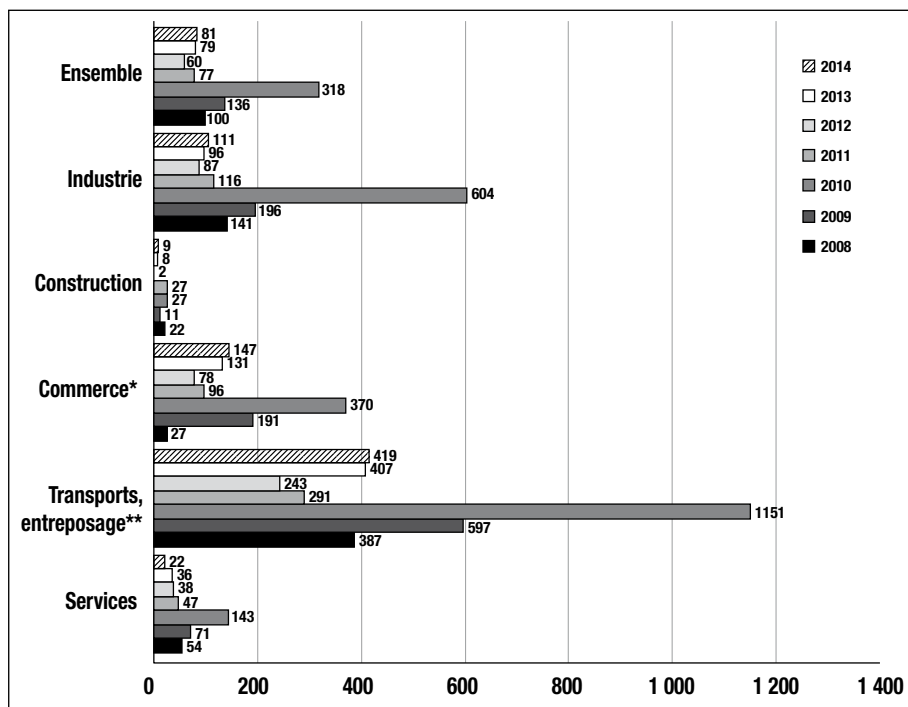
Les entreprises industrielles évoquent davantage que celles des autres secteurs, des motifs de mobilisation propres à l'entreprise : 58 % déclarent avoir connu des grèves pour des motifs internes exclusivement (Tableau 3). Cette proportion est en hausse par rapport à l'année précédente (+ 16 points).

Les trois quarts (74 %) des entreprises du secteur concernées par des grèves déclarent les rémunérations comme motif de mobilisation collective en 2014, soit une hausse significative de 27 points. L'emploi, deuxième thème de conflit le plus cité, concerne cependant moins d'entreprises qu'en 2013 (20 % des entreprises contre 39 %) (Tableau 4).

Les entreprises de fabrication de matériels de transport sont celles qui connaissent le plus de grève dans l'industrie (14,3 %). L'intensité de ces grèves y est stable en 2014 avec une hausse de 0,6 point des entreprises ayant connu des grèves et de 3 jours avec 185 jours de grève pour 1 000 salariés.

7,4 % des entreprises des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ont connu au moins une grève en 2014. C'est dans ces entreprises que l'on observe la plus forte hausse de la part des entreprises concernées par un arrêt collectif de travail (+ 5 points) ainsi qu'une progression très sensible de 120 jours avec 270 jours de grève pour 1 000 salariés. Un mouvement de grève dans les entreprises des industries électriques et gazières a eu lieu pour la protection de leur statut dans le cadre de la loi de transition énergétique.

Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité



Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

Note : à partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

** Les "transports et entreposage" sont également compris dans le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés du commerce.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 111 jours pour 1 000 salariés en 2014.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Des grèves à la fois plus fréquentes et moins intenses dans les entreprises des services

1,7 % des entreprises du secteur des services ont connu au moins une grève en 2014, contre 1,2 % l'année précédente (Tableau 1). Le nombre de JINT, qui se situe à 22 jours pour 1 000 salariés, est cependant en baisse par rapport à 2013 (- 14 jours) (Tableau 2). Malgré une légère hausse de la part des entreprises du secteur, concernées par des grèves, leur intensité diminue : le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés passant de 188 à 136 au sein de ces entreprises.

60 % des entreprises de ce secteur connaissent des grèves exclusivement pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels. Elles sont plus nombreuses dans ce cas en 2014 (+ 13 points). Les salariés de ces entreprises font donc relativement moins souvent grève pour des raisons internes à l'entreprise uniquement (31 %). Seulement 9 % des entreprises signalent des grèves pour motifs internes et externes à la fois.

Les rémunérations demeurent le principal thème de mobilisation dans les services, malgré une baisse de son importance relative en 2014 (- 16 points) et concernent 34 % des entreprises ayant signalé au moins une grève. Les conditions de travail sont citées par 21 % de ces entreprises alors que l'emploi, en nette baisse (- 13 points), est cité par 12 % d'entre elles.

Au sein des services, les entreprises du secteur activités financières et assurance sont celles qui déclarent le plus avoir connu au moins une grève (2 %) bien que cette proportion diminue progressivement depuis 2012. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés y est divisé par deux par rapport à 2013 en passant de 43 à 22 jours.

1,9 % des entreprises déclarent au moins une grève dans le secteur de l'enseignement, santé humaine et action sociale, soit deux fois plus qu'en 2013. En revanche, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés est stable avec 19 jours. Les grèves sur le statut des sages femmes qui ont débuté en 2013, particulièrement intenses dans la fonction publique, ont pu également impacter les entreprises privées (les cliniques, polycliniques, centres hospitaliers, etc.). Ce conflit, entamé en 2013, s'est essouffé courant 2014, ce qui peut expliquer l'absence de hausse des JINT.

La part des entreprises concernées par des grèves des "autres activités de services" double quasiment cette année en passant de 1,1 % à 1,9 %. Un mouvement des intermittents du spectacle contre la nouvelle convention d'assurance-chômage, qui modifie leurs conditions d'indemnisation, peut expliquer en partie cette hausse. En revanche, le nombre de jours de grève est divisé par deux : 21 jours pour 1 000 salariés en 2014, contre 40 jours l'année précédente. Les intermittents du spectacle peuvent se mobiliser, quand ils ne sont pas en période de chômage, le plus souvent sur quelques heures. Dans ce cas précis, le nombre de jours de grève n'est pas l'indicateur le plus pertinent pour mesurer l'intensité des mobilisations, qui se traduisent davantage par des actions telles que des manifestations.

Une légère progression des jours de grève dans le commerce

Dans le commerce (regroupant commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, transports et entreposage et hébergement et restauration), la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,7 % et le nombre de JINT est de 147 jours pour 1 000 salariés (Tableau 2). En 2014, la part des entreprises concernées par des grèves dans ce secteur reste stable (- 0,1 point) malgré une légère hausse du nombre de jours de grève (+ 16 jours). En revanche, parmi les entreprises ayant connu au moins une grève le nombre de JINT est en plus nette hausse : 560 jours pour 1 000 salariés, soit + 97 jours par rapport à 2013.

En 2014, les salariés de ce secteur participent quasiment autant à des grèves pour des motifs internes que pour des motifs externes à l'entreprise : 42 % de ces entreprises déclarent des motifs internes à l'entreprise exclusivement et 38 % des motifs sectoriels ou interprofessionnels exclusivement. En 2014, les entreprises de ce secteur, composé notamment de grandes entreprises de transport, se mobilisent moins pour des conflits internes à l'entreprise et participent encore davantage à des conflits interprofessionnels et nationaux.

Les rémunérations sont un motif cité par plus de la moitié des entreprises (55 %) ayant connu une grève. Dans un tiers des cas (32 %), les entreprises se sont mobilisées sur les conditions de travail, soit une hausse de 10 points. En revanche, le motif de l'emploi est cité dans seulement 12 % des entreprises ayant connu une grève. C'est dans ce secteur que ce motif de grève connaît la plus forte baisse (- 33 points), contrairement à 2013 où il était le principal motif de mobilisation.

Nombreux arrêts collectifs de travail dans le secteur des transports et entreposage

Les entreprises de transports et d'entreposage sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail parmi celles du commerce : 1,9 % d'entre elles ont déclaré au moins une grève (Tableau 1), soit une baisse d'un point par rapport à 2013. En un an, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés augmente légèrement en passant de 407 à 419 jours (Tableau 2). Les revendications salariales, après une baisse l'année précédente, retrouvent une fréquence proche de 2012 : 82 % des entreprises les citent comme motif de grève. Par ailleurs, la moitié de ces entreprises cite les conditions de travail comme motif de grève (49 %), contre une sur cinq (20 %) l'année précédente.

Les principales mobilisations collectives dans les entreprises du secteur des transports s'inscrivent dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes entamées depuis plusieurs années. C'est le cas notamment des conflits autour de la réforme ferroviaire qui ont mobilisé les cheminots suite à la promulgation de la loi du 4 août 2014. Cette loi a pour objectif de mettre fin à la séparation entre la SNCF et Réseau ferré de France (RFF). La SNCF et la RATP se sont également mobilisées au niveau national pour la défense du service public dans les transports.

La Poste, quant à elle, a connu d'importants conflits en 2014 suite à l'annonce fin 2013 du plan stratégique "La Poste 2020 : conquérir l'avenir". Ce plan de restructuration vise à réorganiser La Poste en cinq branches pour faire face à une baisse de l'activité courrier. Les salariés déplorent l'impact de ces réorganisations sur leur santé et la qualité du service public.

Les salariés de l'entreprise Air France, aussi bien le personnel au sol que les pilotes, se sont mobilisés suite à des plans de restructurations ("Transform 2015", "Perform 2020") visant le développement du "low cost", notamment à travers la filiale Transavia de l'entreprise, et la suppression de nombreux emplois.

Dans les transports maritimes, les salariés se sont mobilisés pour déplorer un manque d'investissement dans les ports et la mise en place de projets de délégation de service public⁹⁾ (DSP) (comme le projet "Calais 2015") pouvant conduire à une remise en cause des emplois à statut portuaire.

Globalement, 12,3 % de l'ensemble des entreprises à statut ont connu au moins un jour de grève en 2014 (Encadré 2).

Enfin, les grèves restent rares et peu intenses dans les entreprises de la construction (Tableau 1). Comme l'année précédente, 0,3 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2014 (Tableau 1). Le secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par des instances représentatives du personnel rares et peu syndiquées. Le nombre de JINT reste stable entre 2013 et 2014 en se situant à 9 jours de grève pour 1 000 salariés.

9) Les délégations de service public (DSP) sont des contrats administratifs (appelés conventions) par lesquels une personne morale de droit public confie à une personne, publique – une autre administration publique – ou privée – qui peut être un particulier ou une entreprise –, la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité pour une durée limitée.

Encadré 1 - L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2015 qui porte sur l'année 2014 compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 12 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés⁽¹⁰⁾. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est "la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes". Selon cette définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête ACEMO, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008⁽¹¹⁾.

L'enquête ACEMO portant sur le dialogue social en entreprise recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs par taille, secteur d'activité (NAF17) et branche professionnelle (CRIS niveau 1). Elle permet enfin de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

10) Les résultats présentés ici proviennent de 8 411 réponses exploitables lors de la rédaction de l'article. Ils sont susceptibles d'évoluer légèrement dans le bilan que la DARES publiera ultérieurement, sans que les enseignements n'en soient modifiés.

11) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans "Les entreprises en France", Insee références, octobre 2015.

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

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ ACEMO), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee au 31/12 de quelle année.

Encadré 2 - Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

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

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

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

En complément du Tableau 1 qui représente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, le tableau ci-après présente la même information, par branche professionnelle définie selon la CRIS.

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève			
	2013		2014	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	1,2	17,6	1,4	17,0
Métallurgie et sidérurgie	3,3	28,3	3,5	29,0
Bâtiment et travaux publics	0,4	8,2	0,2	11,0
Chimie et pharmacie	2,2	21,4	3,2	18,1
Plastiques, caoutchouc et combustibles	2,8	25,3	4,2	35,2
Verre et matériaux de construction	3,4	35,7	1,6	25,9
Bois et dérivés	3,3	44,0	2,8	33,1
Habillement, cuir, textile	0,4	6,0	0,4	6,0
Culture et communication	0,5	10,1	2,4	17,3
Agroalimentaire	0,8	13,9	1,2	14,4
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	0,4	5,4	0,4	6,4
Commerce de détail principalement non alimentaire	0,5	12,7	0,4	17,3
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	0,2	10,4	0,2	15,0
Transport (hors statuts)	1,7	19,2	1,8	20,7
Secteur sanitaire et social	1,8	16,8	2,1	13,7
Banques, établissements financiers et assurances	4,3	27,8	2,2	19,7
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	0,8	7,8	0,4	6,6
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	3,5	15,1	1,7	9,6
Branches non agricoles diverses	0,7	8,9	1,1	11,8
Branches agricoles ¹⁾	nr	11,5	nr	nr
Secteurs sous statuts	14,6	49,0	12,3	63,8
Hors conventions de branches ou statuts	2,2	15,2	1,8	12,3

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".
* ≤ 0,5 : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.
nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.
(1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser les grèves dans ces branches à partir de l'enquête.
Lecture : 3,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont déclaré au moins une grève en 2014.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

EXTRAIT DU DOSSIER

“BILAN DES ACCORDS AGRÉÉS

AU TITRE DE L’OBLIGATION

D’EMPLOI DES TRAVAILLEURS

HANDICAPÉS, ARRIVÉS À TERME

EN 2013 ET 2014”

Dossier réalisé par la Direction générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Dossier intégral :

http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_des_accords_dgefp.pdf

EXTRAIT DU DOSSIER

“BILAN DES ACCORDS AGRÉÉS

AU TITRE DE L’OBLIGATION

D’EMPLOI DES TRAVAILLEURS

HANDICAPÉS, ARRIVÉS À TERME

EN 2013 ET 2014”

CONTEXTE

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans au niveau de l'entreprise et tous les trois ans au niveau de la branche.

Cette obligation intègre pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et en fait un élément de dialogue social. Elle encourage les entreprises à s'engager dans une politique pérenne d'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, la loi (article L.5212-8 du code du travail) prévoit que l'établissement soumis à l'obligation d'emploi puisse s'acquitter de son obligation en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'exonération de sa contribution à l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), l'accord doit être agréé par l'État.

Ces accords ont pour objectif la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées. Ils s'articulent autour de quatre axes :

- l'embauche de travailleurs handicapés ;
- l'adaptation aux mutations technologiques ;
- l'insertion et la formation ;
- le maintien dans l'entreprise des salariés.

Le président de la République s'est engagé, lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 11 décembre 2014, à présenter chaque année un bilan national de l'obligation de négocier en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et notamment des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi.

Le premier bilan, élaboré en 2014, a permis de dresser le panorama des 131 accords agréés échus en 2011 et 2012. Il a mis en lumière les conséquences positives de la négociation collective en entreprise sur le thème du handicap et les bénéfices que cette dernière peut trouver à conclure un accord agréé. Il a notamment démontré l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises sous accord, avec un taux supérieur à la moyenne nationale.

Conformément à l'engagement pris lors de la CNH, l'exercice de bilan est renouvelé en 2015 sur les accords agréés échus en 2013 et 2014. 179 accords relevant de ce périmètre ont été identifiés pour élaborer l'enquête auprès des branches, groupes, entreprises ou établissements. Le taux de réponse à l'enquête est de 88,2 %, ce qui représente 158 accords analysés dans ce bilan.

Ces 158 accords échus en 2013 et 2014 concernent 16 278 établissements (ou déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés). À titre de comparaison, le bilan 2014, dont l'étude portait sur 131 accords, représentait 12 537 établissements.

Le présent bilan vise à :

- poursuivre l'exercice d'analyse des accords agréés initié en 2014 afin d'évaluer dans le temps leur impact sur la prise en compte du handicap dans le cadre de la politique des ressources humaines des entreprises concernées ;
- servir de document d'éclairage pour alimenter les réflexions en cours issues de la CNH sur le développement de la négociation collective et l'orientation fixée par le président de la République de triplement des accords agréés d'ici à trois ans.

Il convient de préciser que le contexte réglementaire a été modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : les mesures relatives aux travailleurs handicapés sont désormais abordées dans la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L.2242-8 du code du travail). Elles peuvent porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les

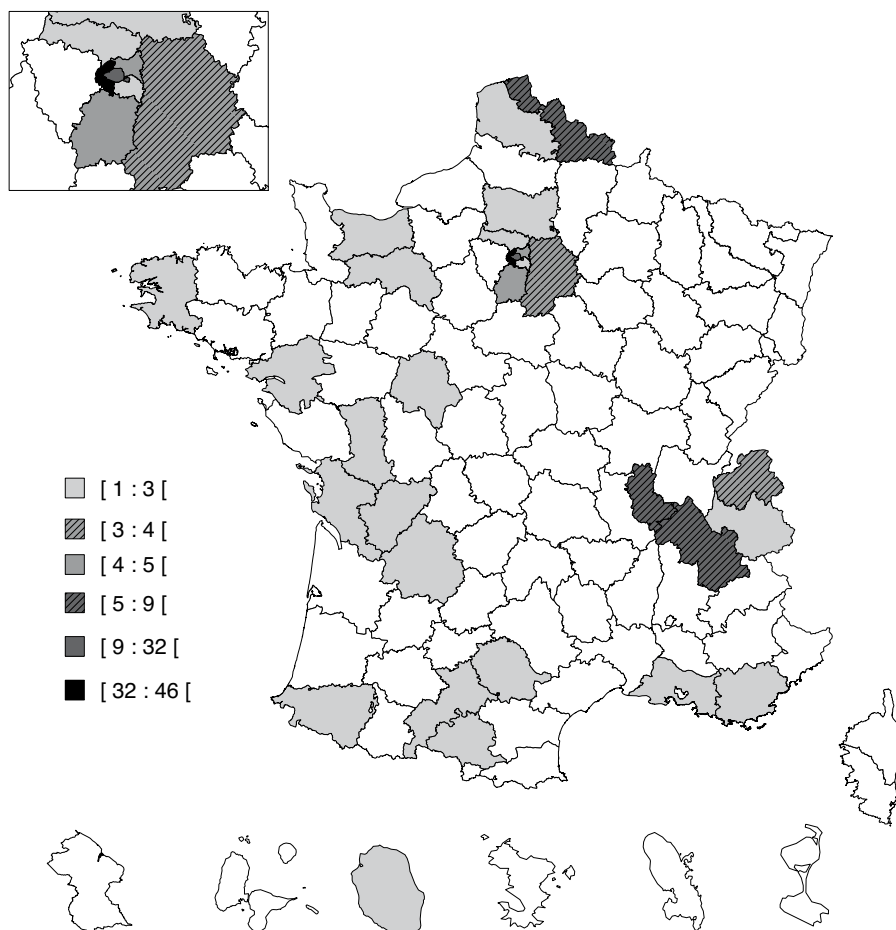
actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap (comme précédemment). Ces négociations demeurent annuelles.

Cependant, la loi prévoit qu'un accord d'entreprise majoritaire peut modifier la périodicité de cette négociation dans la limite de trois ans.

I. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS

I.1. CONCENTRATION GÉOGRAPHIQUE

Répartition des bilans des accords étudiés



Le constat d'une très forte concentration géographique dressé lors du bilan 2014 des accords agréés se vérifie en 2015. Les territoires où sont concentrés les sièges sociaux et centres de décision dans les métropoles et grandes agglomérations sont les plus concernés par les décisions d'agrément. À l'échelon local, ces décisions d'agrément sont de la compétence du préfet de département où se situe le siège social de l'entreprise.

Ainsi, l'Île-de-France compte à elle seule 64 % des accords (soit 101 accords en Île-de-France et 57 hors Île-de-France). Dans le cadre des accords étudiés dans ce bilan, 29 départements centralisent l'ensemble des décisions d'agrément.

Il faut cependant nuancer ce constat : le périmètre des accords ne se restreint pas aux seuls départements d'agrément de l'accord car un établissement secondaire, quel que soit son lieu d'implantation, peut relever d'un accord agréé dans un autre département.

1.2. TAILLE DES ENTREPRISES CONCLUANT DES ACCORDS

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Part
500 salariés ou plus	136	86 %
200 à 499 salariés	13	8 %
100 à 199 salariés	3	2 %
50 à 99 salariés	4	3 %
20 à 49 salariés	2	1 %
Total	158	100 %

La taille de l'entreprise est un critère déterminant pour s'orienter vers un accord agréé. Les entreprises de moins de 500 salariés déposent en effet peu de dossiers de demande d'agrément : seules 14 % d'entre elles ont conclu un accord. Ce taux chute à 6 % pour les entreprises de moins de 200 salariés. Ce constat corrobore celui fait lors du premier bilan.

Plusieurs freins à la conclusion d'accords agréés par les petites entreprises et les entreprises de taille intermédiaire peuvent expliquer ce faible taux.

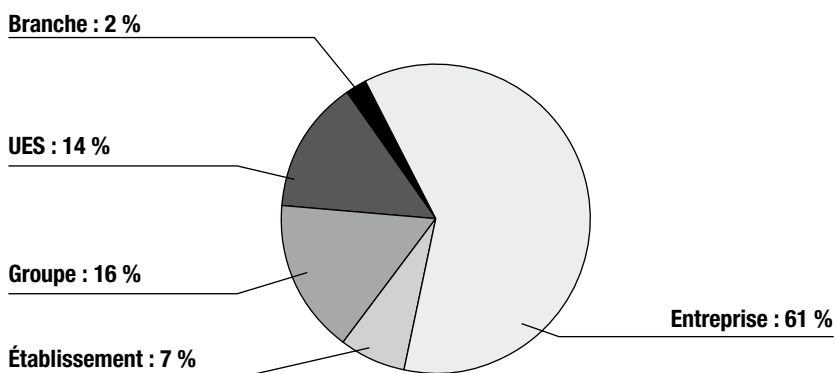
L'effectif d'assujettissement : l'obligation d'emploi est calculée en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'établissement : plus cet effectif est important, plus le montant dû au titre de l'obligation augmente. Le budget dédié à l'accord est constitué de la contribution théorique due à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi. De ce fait, une petite entreprise ayant un faible effectif d'assujettissement peut avoir peu d'intérêt à conclure

un accord agréé car elle possède un budget d'accord théorique faible (elle se prive par ailleurs des aides de l'Agefiph).

La capacité à faire : la taille de l'entreprise a un impact important sur sa capacité interne à élaborer, négocier et accompagner un accord. Les petites entreprises sont moins outillées et structurées de manière à entrer dans la démarche. Les grandes entreprises possèdent les ressources internes pour mettre en place des missions ou référents handicap, situés au niveau opérationnel et décisif de la branche, du groupe ou de l'entreprise qui pilote l'accord. La mission handicap est un des leviers garantissant un pilotage dynamique de l'accord, qui permet de centraliser les demandes d'aides, de structurer les actions et d'assurer l'animation du réseau des référents locaux. Elle est généralement dotée d'un budget proportionnel aux fonctions qui lui sont confiées.

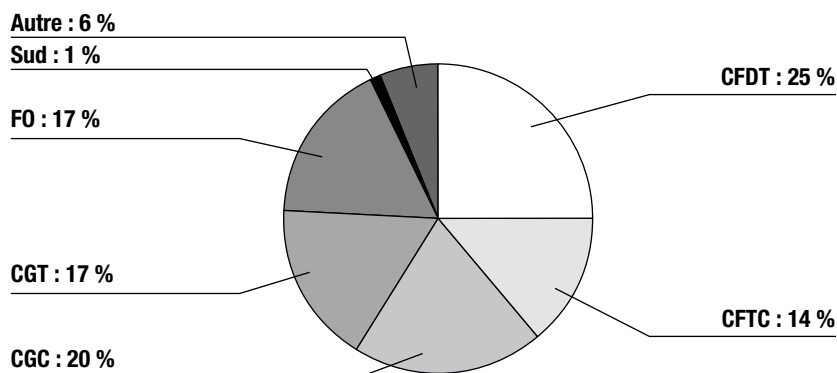
1.3. MODALITÉS DE NÉGOCIATION

Types d'accords étudiés



La négociation se situe majoritairement au niveau de l'entreprise (61 %). 30 % des accords relèvent d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES). Les branches représentent 2 % des accords étudiés mais couvrent en moyenne à elles seules 35 % des établissements sous accord (*source : DARES*). Sur les cinq accords de branche agréés par la DGEFP en cours de validité, trois sont échus en 2013 et 2014 et sont inclus dans le périmètre étudié.

Signataires des accords étudiés



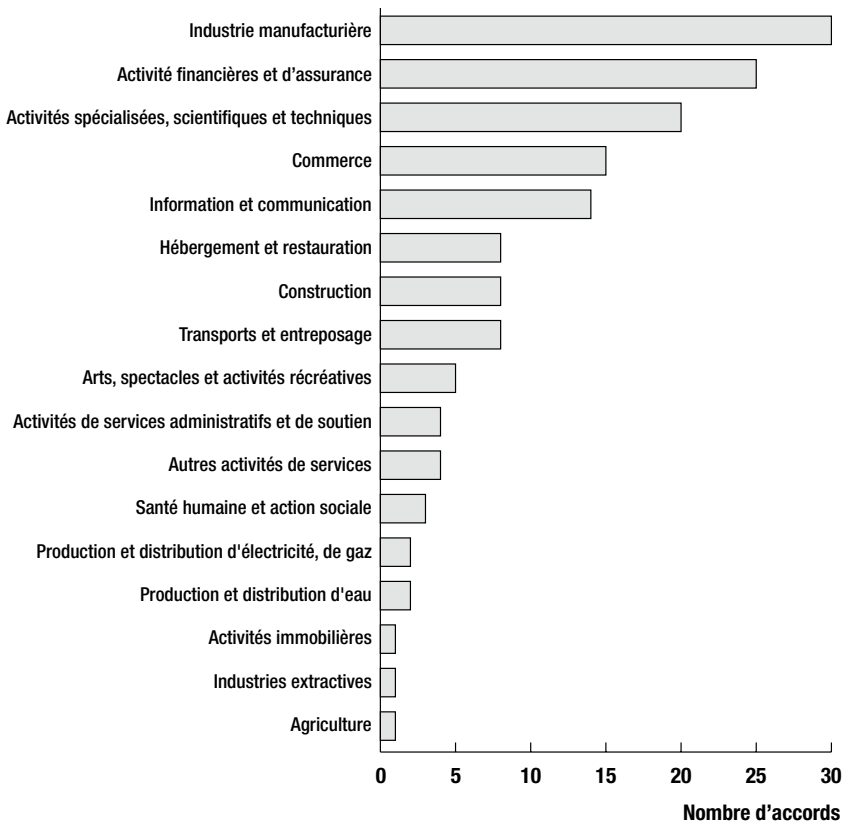
Dans la totalité des accords étudiés, les organisations syndicales représentatives ont été associées tout au long de la négociation. 69 % des accords étudiés ont été signés à l'unanimité.

I.4. RENOUELEMENT DES ACCORDS : UNE DYNAMIQUE QUI S'INSCRIT DANS LE TEMPS

Environ un tiers des accords étudiés sont des premiers accords et une majorité (63 %) sont des renouvellements d'accords. Cette proportion de renouvellements, identique au constat du bilan 2014, souligne la continuité des politiques d'insertion des travailleurs handicapés mises en place dans les entreprises.

Les grandes entreprises les renouvellent très majoritairement : 82 % des entreprises de 500 salariés et plus ont renouvelé leur accord, soit 111 accords renouvelés sur les 136 entreprises de 500 salariés et plus.

I.5. SECTEURS D'ACTIVITÉ



Les trois principaux secteurs d'activité concernés par les accords agréés étudiés sont l'*industrie manufacturière*, les *activités financières et d'assurance*, et les *activités scientifiques et techniques*.

Cette photographie des secteurs correspond aux accords échus en 2013 et 2014 et doit être interprétée avec précaution. Certains secteurs peuvent, en effet, être sous-représentés car leurs accords peuvent être antérieurs ou postérieurs à ces deux années sur lesquelles a porté l'enquête. On note cependant une certaine continuité par rapport au bilan 2014 dans lequel il apparaissait que l'industrie manufacturière et les activités scientifiques étaient également parmi les secteurs d'activité les plus représentés.

II. EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET TAUX D'EMPLOI

Comme le relevait le bilan 2014, l'effectif d'assujettissement à l'échéance des accords est inférieur à l'effectif d'assujettissement avant la conclusion des accords, avec une baisse de 23 961 salariés sur l'ensemble des entreprises couvertes par les accords étudiés.

Pour autant, il est important de souligner que cette baisse ne s'avère pas préjudiciable à l'emploi des travailleurs handicapés puisque leur effectif est en progression de 16 % : 32 997 travailleurs handicapés sont recensés en début d'accord et 38 396 en fin d'accord.

II.1. EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT

Les 158 accords étudiés recouvrent l'emploi de :

- 1 115 929 salariés avant l'accord (année précédant l'application de l'accord) dont 32 997 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- 1 091 968 salariés en fin d'accord (dernière année d'application de l'accord) dont 38 396 bénéficiaires de l'OETH.

Cela représente une baisse totale de plus de 23 961 salariés parmi l'effectif d'assujettissement sur la durée des accords. Le bilan d'emploi des bénéficiaires de l'OETH est en revanche positif pendant cette période (+ 5 399 salariés).

II.2. TAUX D'EMPLOI

Taux d'emploi direct

	Total accords
Taux d'emploi direct avant accord (A)	3,62 %
Taux d'emploi direct en fin d'accord (B)	4,37 %
Écart avant/fin d'accord (B – A)	0,75 point

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,37 % (contre 3,62 % avant accord). Ce taux a augmenté de 0,75 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord. À noter que pour les trois accords de branche échus en 2013-2014 (Banque Populaire, Caisse d'Épargne et

Industrie pharmaceutique), le taux a augmenté de 1,04 point, passant de 2,11 à 3,15 %.

Taux d'emploi global

Ce taux intègre, en plus de l'emploi direct des travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance auprès des secteurs protégés et adaptés.

	Accords en Île-de-France	Accords hors Île-de-France	Accords de branche	Ensemble des accords
Taux d'emploi global avant accord (A)	3,73 %	4,04 %	2,37 %	3,71 %
Taux d'emploi global en fin d'accord (B)	4,42 %	4,10 %	3,36 %	4,38 a%
Écart avant/fin d'accord (B - A)	0,69 point	0,06 point	0,99 point	0,67 point

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,38 % contre 3,71 % avant l'accord. Ce taux a augmenté de 0,67 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord. Ce résultat confirme l'effet positif des accords déjà identifié dans le bilan 2014 qui montrait également un taux d'emploi en hausse (de 0,75 point). L'évolution du taux d'emploi global est plus importante pour les accords de branche avec une hausse de 0,99 point, passant de 2,37 % avant accord à 3,36 % en fin d'accord.

Pour en savoir plus

- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013, "Analyses", n° 83, publiée par la DARES en novembre 2015, qui dresse un état des lieux de l'obligation d'emploi dans les entreprises.
- Emploi et chômage des personnes handicapées, "Synthèse", n° 17, publiée par la DARES en novembre 2015, qui apporte une description détaillée de la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi.
- Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH : cette étude, pilotée par la DARES et en cours de finalisation, s'appuie sur 18 monographies d'établissements.

Précisions méthodologiques

Le présent rapport a été élaboré *via* une enquête en ligne adressée aux 179 entreprises dont les accords agréés sont arrivés à échéance en 2013 et 2014.

Parmi les 158 entreprises ayant répondu à l'enquête, tous les items n'ont pas été systématiquement renseignés. En conséquence, certains thèmes abordés ci-après sont issus de résultats parfois partiels mais suffisamment représentatifs pour tirer des conclusions sur des grandes tendances quantitatives et qualitatives.

ANNEXES 1 - FOCUS SUR LES ACCORDS NON AGRÉÉS EN ÎLE-DE-FRANCE (RÉALISÉ PAR LA DIRECCTE ÎLE-DE-FRANCE)

OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Il s'agit de repérer, dans l'ensemble des accords d'entreprise signés portant sur l'emploi des travailleurs handicapés, ceux qui, ne relèvent pas d'une démarche d'agrément mais qui pourraient prévoir des mesures d'envergure sur ce domaine.

NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET ACCORDS AGRÉÉS

Depuis 2005, la négociation sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés fait partie des thèmes de négociation annuelle obligatoire pour les entreprises (L.2242-13 du code du travail). L'employeur engage ainsi, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises peuvent demander l'agrément de l'accord portant sur l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés et, s'il est accordé par le préfet, l'agrément vaut satisfaction de l'obligation d'emploi (L.5212-8 du code du travail: "L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés").

CHAMP DE L'ÉTUDE

L'Île-de-France se caractérise par son poids important dans la négociation collective globale, lié à la forte présence des sièges d'entreprise, lieux fréquents de signature des textes négociés. Pour les accords agréés, le poids de l'Île-de-France est encore plus important.

L'étude de la négociation collective globale sur les travailleurs handicapés peut ainsi être menée dans cette région, étant donné sa taille.

MÉTHODOLOGIE SUIVIE

Le repérage des accords non agréés parmi l'ensemble des textes traitant des travailleurs handicapés est complexe car il requiert le rapprochement de deux systèmes d'information indépendants.

DaccordNG est le système d'information qui permet de suivre la négociation collective d'entreprise. Cette nouvelle application remplace le précédent système depuis juin 2013. Tous les textes signés dans les entreprises sont déposés dans l'unité territoriale de signature et sont enregistrés dans cette application. Les thèmes principaux d'identification des textes sont cochés lors de l'enregistrement.

Les unités territoriales assurent le suivi des accords agréés dont elles ont la charge via un recensement. En Île-de-France, dans le cadre du programme régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), la liste des accords agréés est publiée chaque année sur le site du PRITH.

Pour la période 2013-2015, les textes signés et traitant du thème des travailleurs handicapés ont été repérés et rapprochés des listes des accords agréés sur l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés pour identifier des textes non agréés.

RÉSULTATS

Entre 2013 et 2015, on dénombre 800 textes¹ portant sur les travailleurs handicapés. Cependant, un texte sur l'égalité professionnelle peut comporter un alinéa spécifique sur les travailleurs handicapés sans pour autant prévoir des mesures développées relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi. De même, chaque année, les négociations annuelles obligatoires (NAO) doivent aborder le thème du handicap mais n'en résultent souvent que quelques lignes. Pour cette raison, il a semblé important de réduire le champ d'étude aux seuls textes traitant des travailleurs handicapés. Le nombre de textes signés et enregistrés sur la période janvier 2013 juillet 2015 se réduit alors à 200⁽¹⁾.

Parmi ces 200 textes, combien relèvent de démarches d'agrément ? Le rapprochement avec le recensement des accords agréés en Île-de-France ne permet pas un repérage statistique précis car les identifiants des textes ne sont pas communs aux deux systèmes d'information. C'est par la raison

1) Ce tri repose sur l'hypothèse forte selon laquelle les textes abordant plusieurs thèmes dont celui des travailleurs handicapés ne comportent pas de mesures développées relatives à ce thème. Cela semble être le cas en Île-de-France. Les 600 textes ainsi exclus relèvent en effet de la NAO, ou plus rarement de l'égalité professionnelle, et le thème des travailleurs handicapés est très rapidement traité. Pour les régions hors Île-de-France, les pratiques d'enregistrement peuvent être différentes.

sociale, le numéro SIRET ou le SIREN que s'est fait le rapprochement. On repère alors près de 70 textes clairement identifiés comme agréés, ce qui laisse près de 130 textes traitant spécifiquement des travailleurs handicapés mais ne relevant pas, apparemment, d'une démarche d'agrément. Cette liste doit encore être réduite d'une trentaine de textes agréés qui n'ont pas pu être repérés lors des fusions sur le SIRET, le SIREN ou la raison sociale.

On aboutit ainsi à une liste de moins d'une centaine de textes signés et enregistrés entre 2013 et 2015, traitant des TH et n'étant pas agréés⁽²⁾.

Cette liste sert de base au travail d'extraction des textes à partir de DaccordNG qui doit permettre de réaliser l'analyse de contenu. L'extraction des textes donne par ailleurs lieu à un nouveau tri : soit parce que certains textes ne traitent en réalité pas des TH (erreur d'enregistrement), soit parce qu'ils relèvent, en fait, d'accords de groupe agréés.

LES ACCORDS NON AGRÉÉS : ANALYSE DE CONTENU

Comme avec les accords agréés, la négociation spécifique sur les travailleurs handicapés apparaît souvent comme relativement consensuelle au sens où elle obtient la signature de toutes les organisations syndicales présentes aux négociations. Les textes étudiés émanent de grandes entreprises, ou de groupes ou UES.

Ces textes sont souvent des renouvellements de textes signés précédemment, ce qui explique sans doute une meilleure appropriation du sujet.

Ces négociations, même si elles sont spécifiques, font cependant quelquefois le lien avec d'autres négociations déjà menées (GPEC, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contrat de génération, formation).

Les accords étudiés, récents, révèlent le plus souvent une appropriation réelle des différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi et les déclinent de différentes façons (emploi direct *via* embauche ou maintien dans l'emploi, emploi indirect, accueil de stagiaires, dépenses déductibles).

L'axe du maintien dans l'emploi peut être la clé d'entrée de la négociation. Dans ce cas, les textes négociés sont en prise avec les problèmes réels rencontrés dans les établissements et font souvent le lien avec la prévention de l'inaptitude. Quelques textes peuvent prévoir des mesures pour les

2) Cependant, lorsqu'un accord de groupe est agréé, l'ensemble des entreprises appartenant à ce groupe sont alors couvertes sans avoir à redemander un agrément. On retrouve ainsi des textes portant sur les travailleurs handicapés, comportant des plans d'action développés, déclinaison des mesures prévues dans l'accord de groupe agréé, mais n'étant pas eux-mêmes agréés. Ceci restreint donc encore la liste des textes "réellement" non agréés.

salariés reconnus travailleurs handicapés mais aussi pour des salariés souffrant de restrictions d'aptitude. Certains textes prévoient des mesures de réorganisation globale du travail pour que l'emploi de salariés handicapés n'entraîne pas de surcharge de travail des collègues.

La sensibilisation aux démarches de reconnaissance de travailleurs handicapés et l'aide aux démarches sont souvent citées parmi les mesures mises en œuvre de façon privilégiée.

Pour le recrutement, et comme dans les accords agréés, la volonté de dresser des partenariats avec les cabinets ou associations spécialisés est affirmée. Cap Emploi et l'Agefiph sont régulièrement identifiés et cités comme partenaires privilégiés.

Parmi les mesures atypiques, un texte prévoit la mise en place de groupes de discussion à l'initiative des salariés handicapés et en autonomie ouverts à tous les salariés.

Les mesures classiques de sensibilisation (plaquette, rubrique intranet, etc.) sont déclinées dans tous les textes.

ANNEXE 2 - RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

1. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi prévoit que tous les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

La loi permet à l'entreprise de satisfaire totalement ou partiellement à l'obligation d'emploi selon six modalités.

a) L'emploi direct de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette loi sont les suivants :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ;
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les veuves et orphelins de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- et les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés (AAH).

b) L'accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle et d'élèves de l'enseignement général en périodes d'observation mentionnées au 2° de l'article L.4153-1 du code du travail. Il s'agit de stages d'orientation, d'évaluation ou de formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à 40 heures. Ils permettent aux entreprises assujetties à l'OETH de remplir cette obligation dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

c) La conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services, soit avec des établissements ou services d'aide par le travail ou des entreprises adaptées, soit avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212 du code du travail. Ces contrats constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer. Toutefois, ils ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi.

d) L'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre 1^{er} de la cinquième partie du code du travail.

e) L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (cf. ci-dessous, partie 2. Les accords agréés au titre de OETH).

f) Le versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées, géré par l'Agefiph.

Cette contribution permet de s'acquitter, en totalité ou pour partie, de l'obligation. Elle peut être modulée à la baisse, d'une part, pour les entreprises qui choisissent l'emploi direct et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, et notamment les plus lourdement handicapés, et, d'autre part, pour les établissements qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dont la liste est fixée par décret.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les entreprises sont pénalisées et doivent verser à l'État une pénalité dont le montant est égal à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, plus 25 %.

Textes applicables

- Articles L.5212-2 à L.5212-17 du code du travail.
- Articles R.5212-1 à R.5212-31 du code du travail.
- Circulaire DGEFP 2009.41 du 21 octobre 2009.

2. LES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE OETH

La loi place l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective et permet que des accords collectifs, visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, deviennent une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi.

Ces accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant actuellement obligatoirement un plan d'embauche et un plan de maintien (obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2015) et une au moins des deux actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'application de tels accords vaut acquittement de l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues. Ces accords peuvent être négociés au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

LA CONVENTION COLLECTIVE

ALLEMAGNE, SUÈDE, DANEMARK, ITALIE, ESPAGNE,
PORTUGAL, ROYAUME-UNI

Contributions extraites par la Délégation aux affaires européennes et internationales des ministères sociaux à partir des monographies réalisées par le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) avec le concours des conseillers pour les affaires sociales (CAS) et des conseillers des services économiques régionaux (SER) d'ambassade - octobre 2015.

LA CONVENTION COLLECTIVE

ALLEMAGNE, SUÈDE, DANEMARK, ITALIE, ESPAGNE,
PORTUGAL, ROYAUME-UNI

EN ALLEMAGNE

Les fondements juridiques de la négociation collective en Allemagne

Plutôt que de proposer une hiérarchie des normes, le droit allemand pose des règles de démarcation de leurs champs d'intervention. Des règles constitutionnelles séparent ce qui relève de la loi et de la politique publique de ce qui relève de la négociation collective, protégé par le principe d'autonomie (Tarifautonomie). De la même manière, les conseils d'entreprise ne peuvent s'accorder à l'échelle de l'entreprise que sur des sujets qui relèvent de la codétermination (Mitbestimmung) et non de thèmes traités par les accords de branche⁽¹⁾. Par ailleurs, les conventions collectives d'entreprise ne sont possibles que si l'entreprise ne fait pas partie d'une organisation signataire de l'accord de branche, hors clause d'ouverture. Enfin, il n'existe pas d'accords interprofessionnels en Allemagne⁽²⁾.

L'évolution progressive de la négociation collective : second pilier des adaptations structurelles du modèle allemand

Les réformes Hartz constituent un élément central des évolutions intervenues dans les années 2000. Mais celles-ci reposent également sur un second pilier : l'évolution progressive de la négociation collective.

Depuis les années 1980 et surtout depuis la réunification, la tendance est à une moindre prééminence des négociations collectives de branche au profit d'une décentralisation au niveau de l'entreprise. Cette décentralisation intervient d'ailleurs dans un contexte de baisse du taux de syndicalisation qui accentue probablement cette tendance⁽³⁾. Ces évolutions

1) Sauf mention explicite dans l'accord de branche, permettant une clause d'ouverture sur le sujet indiqué.

2) Jacques Freyssinet, "Les négociations d'entreprises sur l'emploi : quelques expériences européennes", Institut de recherche économiques et sociales, février 2015.

3) Le taux de syndicalisation en Allemagne est passé de 25,3 % en 1999 à 17,7 % en 2013 (Base de données OCDE).

peuvent s'appréhender à l'aune de deux ruptures majeures du cadre traditionnel de la négociation collective.

Le développement des “clauses d'ouverture” parallèle à la diminution des procédures d'extension a conduit à l'affaiblissement des négociations de branche.

Alors que les accords de branche jouaient traditionnellement un rôle de régulation des secteurs, les entreprises y ont progressivement vu un frein à leur capacité d'adaptation. Jusqu'au début des années 1990, les questions qui relevaient de la négociation collective au niveau de la branche étaient clairement distinctes des sujets relevant de l'échelle de l'établissement et des comités d'entreprises. À ce dernier niveau, des accords étaient possibles uniquement hors des questions traitées par la négociation collective, sauf exception explicitement précisée dans l'accord de branche. Les clauses d'ouverture (Öffnungsklausen) ont progressivement changé la structure des accords collectifs, en déplaçant le centre de gravité vers l'entreprise.

Le poids de la réunification et l'ouverture aux économies d'Europe de l'Est a contraint les entreprises allemandes à engager des efforts de compétitivité conséquents. Les clauses d'ouverture⁽⁴⁾, apparues dans les années 1980, se sont ainsi relativement développées dans les années 1990 et 2000, en raison de la recherche de flexibilité des entreprises. En acceptant et en accompagnant ce déplacement de la négociation collective, les syndicats espéraient éviter une décentralisation incontrôlée des négociations collectives dans les entreprises se retirant des accords de branche. Dans ces clauses d'ouverture, l'accord de branche précise notamment les sujets pouvant être négociés de manière dérogatoire au niveau de l'entreprise, ainsi que les modalités de négociation. L'accord peut ainsi être conclu soit avec les syndicats au niveau de l'entreprise, soit avec le comité d'entreprise (Betriebsrat).

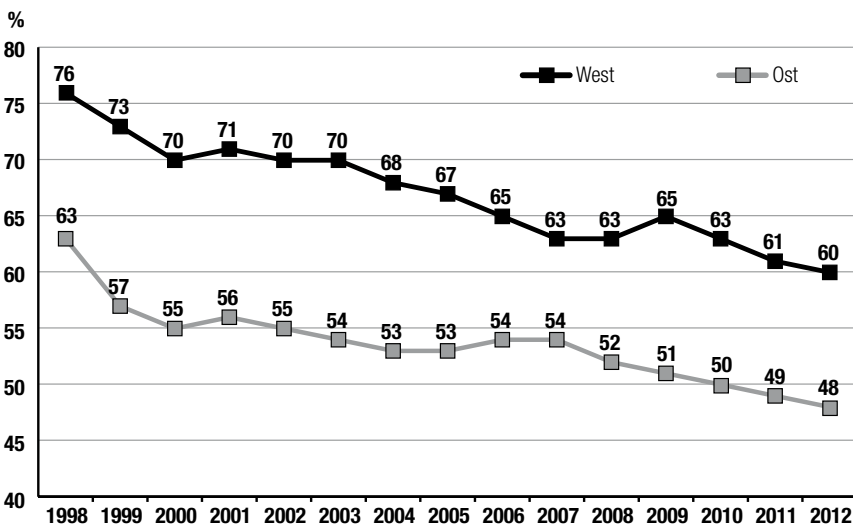
Cette évolution a été facilitée au cours des années 2000 grâce à l'élargissement des conditions de mise en œuvre et du champ d'application des clauses d'ouverture. En 2004, sous la menace d'une intervention législative faute d'accord, l'IG Metall et la fédération patronale de la métallurgie signent “l'accord de Pforzheim”. Il ouvre l'éventail des thèmes pouvant faire l'objet d'une dérogation et modifie leur finalité : les accords dérogatoires peuvent dès à présent être mis en œuvre afin de contribuer à la compétitivité et à

⁴ Patrick Rémy (Revue de droit du travail, mars 2012) distingue deux types de clauses d'ouverture :
- celles par lesquelles la convention collective de branche ne prescrit pas de règle autonome, mais renvoie à l'accord d'entreprise le soin de remplir le cadre qu'elle a fixé (clauses dites de “Korridor”), soit de choisir entre plusieurs options qu'elle a fixées (clauses dites de “cafétéria”) ;
- celles par lesquelles la convention collective de branche permet, à certaines conditions (par exemple difficultés économiques), de s'affranchir des stipulations de la convention de branche.

la performance de l'entreprise, et non uniquement lorsque l'entreprise se trouve en difficulté. De telles clauses sont progressivement mises en œuvre dans l'ensemble des branches.

Par conséquent, alors que 5 % des entreprises recouraient à une clause d'ouverture pour des questions de salaire en 1995, 75 % d'entre elles utilisaient cette option en 2005⁽⁵⁾. Suivant la même logique, les accords collectifs de branche font très peu souvent l'objet d'une extension administrative (1,7 % des conventions en 2013 contre 5,4 % en 1991). Ces chiffres peuvent apparaître très bas si l'on considère de surcroît que les conventions de branche couvrent de moins en moins de salariés (68 % des salariés à l'ouest en 1998 contre 52 % en 2012, 52 % contre 35 % à l'est)⁽⁶⁾.

Taux de couverture de la négociation collective en Allemagne, accords de branche et d'entreprise cumulés



Source : Odile Chagny, graphique IAB-Betriebspanel.

Le développement d'un système de négociation dual au niveau de l'entreprise

Dans ce processus, les accords impliquant le Betriebsrat au détriment des syndicats se sont multipliés. Ces accords concernent essentiellement le temps de travail, la rémunération et les garanties d'emplois⁽⁷⁾.

5) C. Dustmann, B. Fitzenberger, Uta Schönberg et A. Spitz-Oener (2014) "From Sick Man Of Europe To Economic Superstar : Germany's Resurgent Economy". *Journal of Economic Perspectives*. Volume 28, numéro 1, hiver.

6) Jacques Freyssinet op. cit.

7) Jacques Freyssinet op. cit.

Les clauses d'ouverture ont été la cause principale, mais pas exclusive du développement des accords d'entreprises : le déplacement du centre de gravité du système tend à se généraliser au-delà même du mécanisme des clauses d'ouverture, notamment à travers les accords collectifs d'entreprise⁽⁸⁾.

Ces évolutions de la négociation collective ont notamment contribué à une flexibilité croissante pour trouver un équilibre entre salaire, emploi et durée du travail à l'aube de la crise, de manière complémentaire aux lois Hartz :

- tout d'abord la qualité du dialogue social et la logique de compromis ont favorisé la flexibilité interne, permettant notamment des négociations sur l'équilibre du triptyque emploi, salaires, durée du travail, au niveau de l'entreprise ;
- de plus, la décentralisation récente du système aurait entraîné une redistribution des cartes entre employeur et salarié, soit par absence des syndicats au profit du Betriebsrat, soit par absence simultanée de représentation syndicale et de Betriebsrat. En 2014, 43 % des entreprises disposaient d'un Betriebsrat et 34 % n'étaient ni couvertes par un accord collective, ni par un Betriebsrat⁽⁹⁾.

L'articulation entre compétitivité et maintien de l'emploi au sein des accords d'entreprise. Exemples clefs depuis 1990

Les accords de maintien de l'emploi, qui se sont multipliés depuis le début des années 1990, présentent des caractéristiques communes :

- leur contenu reflète la recherche d'un équilibre entre effort des salariés (temps de travail, rémunération) et garanties concédées par le patronat (emplois, investissements) ;
- ils concernent principalement des entreprises de l'industrie en recherche de productivité et de grands établissements publics en recherche de diminution de la charge salariale ;
- ils se caractérisent par une recherche d'adaptation à des risques menaçant la pérennité de l'entreprise ou susceptibles de le faire.

L'accord Volkswagen, 1993

Au début des années 1990, la direction de Volkswagen estime qu'elle doit licencier 31 000 parmi ses 103 000 salariés afin d'être en mesure de faire face à la récession. Non signataire de l'accord de branche, l'entreprise négocie directement avec le syndicat IG Metall un accord qui sera mis en œuvre au niveau de chaque établissement par les Betriebsräte. Avec cet

8) Jacques Freyssinet *op. cit.*

9) Données IAB.

accord, le temps de travail est réduit de 36 à 28,8 heures par semaine sans compensation salariale, les salaires mensuels étant cependant maintenus grâce à la mensualisation de primes existantes. En contrepartie, l'entreprise s'engage à n'effectuer aucun licenciement pendant la durée de l'accord (2 ans). Le temps de travail devient une variable aux mains de l'entreprise afin de s'adapter à la conjoncture. Des concessions sont ainsi faites par les syndicats et la direction pour maintenir l'emploi :

- le syndicat IG Metall renonce à réduire le temps de travail sans baisse de rémunération ;
- le patronat concède une réduction du temps de travail qu'il considère comme un risque pour la productivité.

Les accords Siemens, 2004 - 2010

En 2004, Siemens envisage de délocaliser 2 000 emplois en raison de la perte de compétitivité de deux de ses usines en Allemagne. Un compromis est trouvé avec IG Metall en juin 2004. Celui-ci prévoit la hausse du temps de travail de 35 à 40 heures hebdomadaires sans compensation salariale dans ces deux usines. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir les emplois sur ces deux sites et à y investir trente millions d'euros l'année suivante. En parallèle de cet accord local, un second accord est signé au niveau global de l'entreprise. Ce dernier ouvre la possibilité aux établissements de développer des solutions similaires afin de maintenir la compétitivité.

L'accord Deutsch Telekom, 2004

Suite à la privatisation du secteur, l'ancienne entreprise publique qui emploie à l'époque 120 000 salariés signe un "pacte pour l'emploi" avec son syndicat majoritaire "ver.di". Celui-ci prévoit la sauvegarde de 10 000 emplois contre la réduction du temps de travail de 38 à 34 heures avec une faible compensation salariale. Une garantie de stabilité de l'emploi est donnée pour 2004 et l'engagement est pris de n'effectuer aucun licenciement économique jusqu'en 2008.

Dans le cas allemand, la décentralisation de la négociation collective tient donc moins à un processus de réformes qu'à une évolution des pratiques de la négociation sociale qui s'appuie sur une stratégie économique d'ensemble somme toute plutôt consensuelle : améliorer la compétitivité pour garantir l'emploi. Cette évolution n'est pas sans conséquences pour les conditions de travail et de rémunération des salariés alors même que l'une des particularités du système allemand est qu'il protège très peu en dehors des négociations de branche. Outre l'intérêt économique majeur de

l'ensemble de ces évolutions qui ont permis de contribuer à la relance de l'économie allemande par la compétitivité, elles ont également contribué à accentuer une double dichotomie entre :

- emplois protégés au sein des branches, en diminution, d'une part ;
- emplois atypiques, en nombre croissant, hors des couvertures garanties par les accords collectifs de l'autre.

Tout autant que les réformes entreprises dans le courant des années 2000, la décentralisation de la négociation collective a progressivement contribué à une dualisation propre au marché du travail allemand entre entreprises couvertes et non couvertes par un accord de branche. Dans un mouvement général, des mesures qui visaient la périphérie des emplois – les réformes Hartz –, ont exercé une pression sur le cœur du système et accentué la modération salariale.

Une réforme des modalités de négociation dans l'entreprise

Une loi relative à l'unité tarifaire ("Tarifeinheitgesetz") a été adoptée par le Bundestag le 22 mai 2015. Elle met fin à la possible mise en concurrence des syndicats dans une même entreprise. Depuis 2010 en effet, une décision de justice avait ouvert la possibilité que deux accords d'entreprise concurrents, négociés par deux syndicats différents pour un même groupe professionnel, coïncident dans une entreprise. Selon la nouvelle loi, en cas de litige, c'est l'accord du syndicat majoritaire qui s'appliquera. En supprimant cette concurrence, le gouvernement entend donc clarifier le droit applicable.

Les syndicats sont partagés sur cette nouvelle loi, certains y voyant une limitation de leur autonomie. Les syndicats susceptibles d'être majoritaires lui sont naturellement favorables. La loi entrée en application en juillet a fait l'objet d'un recours en inconstitutionnalité déposé par le syndicat GDL. Plusieurs autres syndicats ont également annoncé qu'ils porteront plainte dès l'entrée en vigueur de la loi.

EN SUÈDE

Pendant la première phase de la crise, fidèle au modèle suédois d'une faible implication de l'État, le gouvernement est d'abord resté en retrait des négociations, proposant seulement d'être médiateur. À l'automne 2011 et dans les mois qui ont suivi, des négociations tripartites ont été engagées qui ont abouti à un certain nombre de propositions. Les sujets couverts comprenaient le retour à l'emploi rapide des jeunes, grâce aux Vocational Introduction Contract, ainsi que le soutien, par le gouvernement, des mécanismes de réduction du temps de travail ou de salaire pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Les modifications apportées en Suède au droit du travail ont été peu nombreuses. Si elles n'ont pas donné lieu à débat et n'ont pas bouleversé les équilibres généraux du droit suédois, certaines évolutions n'en sont pas moins significatives.

Il existe en Suède des accords de sécurité de l'emploi ou accords de transition, signés par les partenaires sociaux et couvrant une large partie du marché du travail

Ces accords donnent aux salariés menacés de licenciement économique, le droit à des indemnités de licenciement, des compensations économiques, ainsi qu'à des mécanismes d'aide à la recherche d'emploi, des dispositifs de formation ou de reprofessionnalisation

Les conseils de sécurité de l'emploi, une spécificité suédoise

Les premiers conseils ont été créés en 1972 et 1974, à la suite du ralentissement de l'activité et du premier choc pétrolier. Les employeurs jugeaient insuffisantes les performances du service public de l'emploi dans l'accompagnement des cols blancs. Ces organisations existent aujourd'hui dans la plupart des segments du marché du travail.

Ces comités, créés sur la base d'accords collectifs (les "accords de sécurité de l'emploi"), accompagnent les employés licenciés pour cause de restructurations dans leur recherche d'un nouvel emploi. Ce soutien prend aussi la forme d'une compensation financière complétant les indemnités de l'assurance-chômage. Les activités de ces conseils sont financées par les employeurs qui versent environ 0,3 % de leur masse salariale, selon les conventions collectives. Chaque comité est dirigé par un conseil paritaire de représentants des travailleurs et du patronat.

Les activités de soutien consistent en un accompagnement du salarié pour déterminer son profil et ses projets individuels, des conseils pour la recherche d'emploi, la mise en relation avec des employeurs. Le salarié peut aussi se voir proposer des aides financières (en plus de la compensation financière mentionnée ci-dessus), comme le versement d'un salaire durant un stage de reconversion, une aide à la création d'entreprise, ou des formations diverses. Les besoins sont adaptés à chaque situation individuelle⁽¹⁰⁾.

AU DANEMARK

Les conventions collectives règlent les questions de salaires, de temps et de conditions de travail

Il existe une tradition nationale de réglementation volontaire du marché du travail⁽¹¹⁾, que les Danois font remonter à 1899. Depuis cette date en effet, ce sont les conventions collectives qui règlent les questions de salaires, de temps et de conditions de travail. Les sources conventionnelles représentent 80 % des sources du droit du travail. Les partenaires sociaux ont été traditionnellement impliqués de façon étroite dans la conception des nouvelles lois régissant le fonctionnement du marché du travail et la gestion de la politique de l'emploi. Aujourd'hui encore, les conditions de licenciement sont inscrites dans des accords sectoriels et il n'existe pas de salaire minimum légal.

Le système danois accorde une large place aux partenaires sociaux dans le champ, à la fois normatif (à travers les négociations collectives) et administratif (à travers les caisses d'assurance chômage et les centres régionaux pour l'emploi, tous deux gérés par les partenaires sociaux). Ce système a peu à peu été remis en cause pendant les années 2000.

Le Danemark se caractérise par une longue tradition de dialogue social

La plupart des mesures ayant trait aux politiques de l'emploi sont prises à la suite d'accords tripartites ou de recommandations des organisations du marché du travail.

10) A. Diedrich et O. Bergström, "Conseils de sécurité de l'emploi", rapport IMIT (Institute for Management of Innovation and Technology), en collaboration avec MIRE (Monitoring Innovative Restructuring in Europe), octobre 2006.

11) H. Jørgensen, "Le récent recalibrage du marché du travail et du système de protection sociale au Danemark", *Politiques sociales et familiales*, n° 112, juin 2013, p. 15-27.

Toutefois, on assiste depuis quelques années à une baisse du rôle et du pouvoir des syndicats. La gestion de la crise et de ses conséquences n'a fait qu'accroître cette tendance. Certaines réformes majeures ont été prises sans concertation avec les partenaires sociaux. C'est le cas de la communalisation des jobcenters entreprise en 2007 : une dizaine de jobcenters pilotes avaient été désignés dans le cadre d'une première phase d'expérimentation, mais le gouvernement a unilatéralement décidé de mettre la réforme en œuvre sans attendre les résultats. La tension avec les organisations syndicales s'est prolongée en 2012, où les négociations pour décider de la direction et du financement de la politique de l'emploi ont avorté avant même d'avoir commencé⁽¹²⁾. C'est le cas aussi de la réduction de la durée de l'indemnisation du chômage, décidée en 2010 par le gouvernement comme mesure de rigueur, après l'entrée du Danemark en situation de déficit excessif.

Il n'y a cependant pas rupture avec le modèle danois de dialogue social. Les partenaires sociaux restent très impliqués, notamment dans la conception des parcours de formation professionnelle, à travers un Conseil national de la formation des adultes et onze Comités nationaux de formation continue, composés de partenaires sociaux. Ces comités nationaux définissent les compétences communes à développer dans les différentes formations.

Le marché du travail danois, qui était auparavant très centralisé, s'est progressivement dirigé vers un modèle de "décentralisation centralisée"

Dans ce modèle, les accords collectifs continuent à réguler les conditions du marché du travail, mais une partie du processus de négociation est décentralisé. Cette décentralisation s'est faite de façon horizontale et verticale. Sur le plan horizontal, car les grandes négociations statuant pour la quasi-totalité du marché du travail ont été remplacées par des négociations sectorielles. Sur le plan vertical, les accords collectifs se sont mis progressivement à ne décider que des conditions générales (durée de travail, règles de flexibilité numérique interne, salaires minimum, etc.), laissant la question de la fixation des salaires aux négociations au niveau local. Aujourd'hui, 80 % des accords collectifs autorisent une fixation des salaires décentralisée. Ceci est source, à la fois d'une plus grande flexibilité de l'ajustement salarial, et d'une dispersion des salaires grandissante⁽¹³⁾.

12) L'échec des négociations tripartites de 2012 est à relier au refus des organisations syndicales de supprimer certains jours fériés et de voir le temps de travail augmenter (norme de 37 heures dans le cadre des conventions collectives), dans un contexte où le chômage avait fortement augmenté (justement jusqu'à 2012).

13) Source : audition au COE de Torben M. Andersen.

EN ITALIE

La démocratie sociale italienne accorde traditionnellement une large place à la négociation collective, tout particulièrement au niveau national

C'est l'accord tripartite du 7 juillet 1993 ou "Protocole Ciampi" qui formalise les règles de la négociation collective.

Outre le niveau interprofessionnel, le système italien de négociation collective s'articule en deux niveaux : celui de la branche et celui, subsidiaire, de l'entreprise. Le principe de faveur s'applique : les accords de branche⁽¹⁴⁾ peuvent être améliorés par des accords d'entreprise. Pour les petites entreprises dépourvues de représentation syndicale, le second niveau de négociation peut être constitué par le "territoire" (la province). Toutefois la négociation collective au niveau des entreprises ou des territoires n'est que très peu entrée dans les pratiques à l'exception des très grandes entreprises⁽¹⁵⁾. Ainsi, alors que 85 % des contrats de travail sont couverts par une forme de négociation collective, seules 30 à 40 % des entreprises italiennes négocieraient des accords d'entreprise, cette part tombant quasiment à zéro dans le sud du pays⁽¹⁶⁾.

L'accord tripartite de 1993 prévoit un plafonnement national unique des augmentations salariales négociées dans le cadre des conventions collectives de branche, à travers un "taux d'inflation programmé" négocié à échéance régulière au cours d'une concertation tripartite nationale dédiée (remplacé en 2009 par un indicateur prévisionnel basé sur des indicateurs européens et élaboré par une institution indépendante). Les augmentations salariales négociées au sein de l'entreprise sont elles-mêmes plafonnées par celles négociées au niveau de la branche, sauf en cas d'"accord d'entreprise de productivité" préalable liant une partie du salaire à des objectifs d'augmentation de la productivité, de la qualité, ou "d'autres éléments de la compétitivité" (une possibilité rarement utilisée).

Ce système est peu adapté à un pays où les écarts de productivité entre les territoires et les entreprises sont particulièrement forts, puisqu'il rigidifie le cadre de la négociation salariale et l'empêche de s'adapter finement au niveau de productivité des salariés et à la situation de chaque entreprise,

14) Il n'y a pas de mécanisme d'extension des conventions collectives de branche, mais les tribunaux veillent à ce que les entreprises les appliquent.

15) U. Rehfeldt, "Italie, succès et fragilité d'un modèle volontariste de démocratie sociale", dans IRES, *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise, un essai de comparaison internationale*.

16) P. Manasse et T. Manfredi, "Wages, productivity and employment in Italy: Tales from a distorted labour market", avril 2014.

ce qui notamment a contribué à empêcher l'adaptation des coûts salariaux avant et durant la crise⁽¹⁷⁾.

Trois accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en 2009, 2011 et 2012, afin de favoriser la décentralisation des négociations collectives, notamment pour permettre une meilleure adéquation des salaires à la productivité.

Une possibilité de “clause d'ouverture” des accords de branche par les accords d'entreprise a été introduite par l'accord interprofessionnel de 2009, et renforcée par l'accord interconfédéral unitaire du 28 juin 2011 (accord signé par tous les syndicats, contrairement à celui de 2009, qui n'avait pas été signé par la CGIL, première confédération syndicale italienne en importance). S'inspirant de l'exemple allemand, est introduite la possibilité de passer des “accords modificateurs”, accords d'entreprise dérogeant aux accords de branche “pour gérer des situations de crise ou pour favoriser le développement économique ou celui de l'emploi”. Les modifications admises se limitent à la prestation du travail, aux horaires et à l'organisation du travail. Elles doivent respecter les salaires minimum, les droits des salariés et indiquer les parties de l'accord cadre auxquelles elles dérogent, et pour combien de temps. Le décret législatif du 13 août 2011 sur la négociation “de proximité” va plus loin encore, avec la création d’“accords de proximité” qui peuvent déroger non seulement à la convention collective de branche mais aussi à certaines dispositions légales, notamment à l'article 18 du statut des travailleurs qui impose la réintégration des salariés licenciés abusivement (*cf. supra*). Toutefois, la Confindustria (patronat) a engagé ses adhérents à faire usage des accords modificateurs plutôt que des accords de proximité introduits par le gouvernement.

Dans la pratique, les effets de ces tentatives de décentralisation ont cependant été limités⁽¹⁸⁾, peu de branches ayant mis en œuvre la nouvelle possibilité de dérogation et peu d'entreprises l'ayant utilisée. Les pouvoirs publics ont alors cherché à inciter davantage à la négociation d'accords d'entreprise.

La négociation d'accords d'établissement est facilitée et encouragée

Tout d'abord, l'accord interprofessionnel de 2011 permet de négocier les accords d'entreprise avec les seuls RSU (représentations syndicales unitaires, instances représentatives du personnel élues⁽¹⁹⁾), alors que

17) C. Trottmann, “Italie, le chemin escarpé des réformes”, Note de l'Institut de l'entreprise, février 2015.

18) U. Rehfeldt, *op. cit.*

19) Équivalents des comités d'entreprise français, créées à partir du seuil de 15 salariés.

jusqu'alors la négociation devait obligatoirement s'opérer avec les organisations syndicales.

Ensuite, des incitations fiscales ont été mises en œuvre. Depuis 2009, les entreprises négociant des accords locaux de productivité (augmentations de salaires indexées sur l'augmentation de la productivité) bénéficient d'allègements d'impôts et de cotisations sociales. Depuis 2012, en contrepartie de la consécration par l'accord national interprofessionnel de novembre 2012 (ou "pacte pour la productivité") de la flexibilisation des horaires et de l'organisation du travail comme priorité des accords locaux, les augmentations de salaires dans le cadre d'un accord local de productivité bénéficient d'une exemption d'impôt (déduction de la base taxable de l'impôt régional sur les activités productives – IRAP). Un fonds spécial a été créé à cet effet, doté de 950 millions d'euros pour 2013, un milliard pour 2014 et 200 millions pour 2015.

Enfin, la représentativité des syndicats est réformée. La démocratie sociale italienne étant principalement fondée sur la négociation collective "volontariste", c'est-à-dire sur la seule reconnaissance mutuelle des acteurs, la représentativité revêt une importance particulière, de même que la question connexe des critères de validité des accords collectifs :

Concernant les critères de représentativité, l'accord interconfédéral unitaire du 28 juin 2011 les aligne sur le secteur public : pour avoir le droit de participer à la négociation collective de branche, un syndicat doit désormais dépasser un seuil de 5 % d'un indicateur formé par la moyenne du pourcentage des votes et des adhérents ;

Concernant les critères de validité des accords collectifs : l'accord du 28 juin 2011 revoit les règles de validité des accords d'entreprise : ils doivent être approuvés par la majorité de la RSU ou, à défaut de RSU dans l'entreprise, signés par une ou plusieurs organisations représentant la majorité des salariés dans l'entreprise. Il reste possible, à la demande d'une organisation ou de 30 % des salariés concernés, de le soumettre à un vote des salariés pour en garantir la validité. L'accord d'application interconfédéral de mai 2013 vient le compléter sur les accords de branche. Dorénavant, il y a une double exigence de validité d'un accord de branche : il doit être signé par des syndicats majoritaires dans la branche (sur la base d'un indicateur mixte vote/adhésion) et il doit avoir eu l'approbation d'un vote majoritaire des salariés de la branche. Cela rend impossibles à l'avenir des accords séparés et minoritaires (comme ceux signés dans la métallurgie), mais seulement dans les entreprises affiliées aux confédérations signataires des accords de juin 2011 et mai 2013 (ce qui n'est pas par exemple le cas de Fiat). Un deuxième accord d'application interconfédéral est signé le

10 janvier 2014. Il apporte des précisions techniques à l'accord du 28 juin 2011, concernant le calcul et la certification des taux de représentativité et accentue la règle majoritaire⁽²⁰⁾.

Cette réforme intervient dans un contexte où le taux de syndicalisation a connu depuis 1993 une baisse continue bien que modeste, mais enrayée depuis 2006 : après un plus bas de 33,2 % en 2006, le taux de syndicalisation est remonté à 36,9 % en 2013, soit un niveau inédit depuis 1997⁽²¹⁾.

EN ESPAGNE

Un système de négociation collective complexe et dominé par les accords sectoriels et de branche

La spécificité du système de négociation collective espagnol tel qu'il s'est développé depuis le retour à la démocratie, est de n'être ni institutionnalisé, ni appuyé sur un système de relations professionnelles stable et centralisé⁽²²⁾.

À partir du milieu des années 1990, parallèlement à la négociation nationale interprofessionnelle, la négociation s'est développée à plusieurs niveaux, sans que l'articulation entre ceux-ci soit nécessairement clarifiée : niveau des communautés autonomes (régions), des provinces (équivalents des départements), des branches (soit nationales, soit territoriales) et des entreprises⁽²³⁾.

Il en a résulté un système de négociations collectives complexe et dominé très largement par les accords sectoriels et de branche, même si le nombre d'accords d'entreprise a progressivement augmenté : environ 90 % des salariés sont couverts par des accords de branche à divers niveaux géographiques et seulement 10 % par des accords d'entreprise⁽²⁴⁾. En Espagne, les trois quarts des entreprises emploient moins de 10 salariés et le dynamisme sectoriel ne se trouve que dans les grandes entreprises : la taille moyenne des entreprises ayant un accord tourne autour de 255 salariés, tandis que celle des entreprises couvertes par un accord de branche est de 7 salariés⁽²⁵⁾.

20) U. Rehfeldt "Nouvel accord sur la représentativité : mérites et dangers d'une règle majoritaire", *Chronique internationale de l'IRES*, n° 147, septembre 2014.

21) Source : OCDE.

22) V. Catherine "Une réforme de la négociation collective malgré l'opposition patronale", *Chronique internationale de l'IRES*, n° 132, septembre 2011.

23) IRES "Espagne, une tradition de concertation sociale brisée par les politiques d'austérité espagnole", dans *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise, un essai de comparaison internationale*, Rapport IRES n° 04.2013, octobre 2013.

24) OCDE "Chapitre 3 : réformer le marché du travail", dans *études économiques de l'Espagne* : OCDE 2010.

25) Il s'agit de l'effectif minimal pour avoir des représentants du personnel et pouvoir conclure un accord collectif.

Les grandes orientations de la négociation collective sont fixées dans le cadre des accords interprofessionnels, qui accordent généralement une large place à la négociation salariale

Entre 2002 et 2008, les confédérations syndicales et les organisations patronales ont signé chaque année un “accord-cadre interprofessionnel sur la négociation collective” (AINC). Après un blocage de la négociation en 2009 (*cf. infra*), cette fonction de coordination a été assurée par un “accord pour l’emploi et la négociation collective” (AENC) signé en 2010 (*cf. infra*). L’originalité de cet accord par rapport aux AINC était de couvrir trois années, durée jugée nécessaire au moment de sa signature pour sortir de la crise⁽²⁶⁾. Il a recommandé trois années de modération salariale ainsi que l’ouverture de négociations bipartites sur la réforme de la négociation collective. Elles ont effectivement été ouvertes fin 2011 (*cf. supra*).

La réforme de 2011 faisant suite à ces négociations, puis celle de 2012 (qui est allée le plus loin en termes de réforme) ont toutes deux cherché à dynamiser et à décentraliser le système de négociation collective, de façon à faciliter la capacité des entreprises, et notamment des plus petites d’entre elles, à adapter les salaires et les conditions de travail aux évolutions de l’activité.

L’une des modifications les plus importantes du système de négociation collective en Espagne concerne sa structure et la question des rapports hiérarchiques entre les différents niveaux de négociation.

Traditionnellement, en l’absence de hiérarchie légale des accords collectifs, les espaces de négociation étaient relativement autonomes les uns des autres, même si la pratique conduisait à reconnaître la supériorité du niveau de la branche, surtout s’il s’agissait d’une convention nationale. Depuis la loi de février 2012, les conventions collectives d’entreprises ont désormais la priorité absolue sur les conventions de niveau supérieur, pour les sujets contenus dans l’article 84.2 de l’*“Estatuto de los Trabajadores”* : montant du salaire de base et des compléments, compensation des heures supplémentaires, calendrier et distribution des horaires de travail (vacances incluses), classifications professionnelles, adaptation du contrat de travail et mesures de conciliation familiale. Auparavant, en l’absence de l’équivalent du principe de faveur français, les accords d’entreprises pouvaient déjà déroger aux accords sectoriels dans un sens plus défavorable sauf si ces derniers écartaient cette possibilité, ce que les organisations syndicales imposaient en général en contrepartie de leur signature⁽²⁷⁾. On peut

26) V. Catherine (2011), *op. cit.*

27) V. Catherine (2011), *op. cit.*

souligner que la réforme de 2011 était déjà allée dans cette direction en établissant la priorité de la convention d'entreprise sur la convention de branche ou de région, sous certaines conditions, sur les sujets mentionnés ci-dessus.

Dans une logique comparable, les différentes réformes du marché du travail menées depuis la crise conforte également une forme d'«opt-out», permettant aux employeurs de ne pas appliquer les clauses des conventions collectives de branche dès lors que l'employeur peut invoquer des difficultés économiques, techniques ou organisationnelles. Si cette possibilité existait dans son principe par le passé⁽²⁸⁾, les cas de recours et la procédure ont été considérablement assouplis en 2010 puis en 2012. L'application passe par un accord entre l'employeur et les représentants des salariés ou, à défaut, exige l'accord d'une commission tripartite d'arbitrage (la commission consultative nationale des conventions collectives) dans un délai maximum de 25 jours.

Afin d'assurer le dynamisme de la négociation, la clause dite d'ultra-activité qui permettait la poursuite automatique et illimitée des effets des conventions après leur date d'échéance ou leur dénonciation en l'absence d'accord entre partenaires sociaux a également été supprimée en 2012. Le délai maximum pour parvenir à un accord a été fixé à un an, délai au-delà duquel la convention de niveau supérieur s'applique. Si aucune autre convention n'est signée au-delà de ce délai, les relations professionnelles sont définies par la convention de niveau supérieur ou, en l'absence d'une telle convention, par le code du travail. Là encore, des modifications avaient déjà été apportées à ce système par la réforme de 2011 : elle prévoyait notamment une prolongation des accords arrivés à échéance de 8 mois pour ceux conclus pour 2 ans et de 14 mois pour ceux d'une durée de validité supérieure. Cette réforme prévoyait par ailleurs la mise en œuvre de mécanismes d'arbitrage si aucun nouvel accord n'était conclu. En cas de désaccord persistant, elle prévoyait finalement le maintien en vigueur de la convention caduque pour ne pas laisser les salariés sans couverture⁽²⁹⁾. Le cadre juridique n'est pas à ce stade consolidé, compte tenu de la jurisprudence de la Cour suprême⁽³⁰⁾.

28) *Les entreprises avaient déjà la possibilité de déroger aux conventions collectives avant la réforme de 2010. Toutefois, avant la réforme, les clauses qui les y autorisaient faisaient partie d'accords nationaux qui précisaient simplement à quel moment et dans quelle mesure les entreprises pouvaient s'écarter des accords sectoriels. L'application des clauses de dérogations était soumise en outre à l'approbation d'un conseil formé par les représentants des syndicats et des entreprises des autres secteurs.*

29) *V. Catherine op. cit.*

30) *La Cour suprême a en effet exprimé une réserve à l'égard de la suppression de la clause d'ultra-activité. Dans un arrêt du 22 décembre 2014, le juge suprême a décidé que les avantages liés à une convention collective seraient contractualisés en cas d'expiration de la convention.*

AU PORTUGAL

Au Portugal, les conventions collectives étaient traditionnellement négociées au niveau sectoriel par les organisations syndicales – seules habilitées à négocier pour les salariés – et patronales. Les accords négociés étaient ensuite très souvent étendus à des branches entières par le biais du mécanisme d'extension administrative réduisant de fait l'importance de la négociation au niveau de l'entreprise⁽³¹⁾.

Les réformes mises en œuvre depuis la crise ont cherché à la fois à dynamiser et à décentraliser le système de négociation collective

Elles ont cherché à faciliter la capacité des entreprises, et notamment des plus petites d'entre elles, à adapter les salaires et les conditions de travail aux évolutions de l'activité.

D'abord, la réforme de 2009 a cherché à compléter une mesure introduite par la réforme de 2003 qui avait soulevé des difficultés d'interprétation (*cf. supra*) en précisant les thèmes pour lesquels il n'est possible de s'écarter que de manière plus favorable à l'employé : droits de la personne, de l'égalité et de la non-discrimination, de la protection des parents, du travail des mineurs, des handicapés, des étudiants, des limites à la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, de la durée minimum de la période de repos, etc.⁽³²⁾.

Le mécanisme d'extension des accords a été fortement encadré

Depuis le 1^{er} novembre 2012, un accord de branche doit avoir été négocié par des organisations professionnelles employant au moins 50 % des salariés du secteur pour que l'accord puisse être étendu aux entreprises non adhérentes aux organisations signataires de l'accord concerné, sauf si la demande d'extension exclut les micro, petites et moyennes entreprises. De plus, la demande d'extension doit être formulée à la fois par les syndicats et par les organisations patronales. On peut souligner que le mécanisme d'extension avait en fait été gelé par le gouvernement dès 2010. En juin 2014, les critères permettant de procéder à une extension ont à nouveau été assouplis en autorisant les extensions si (1) les entreprises signataires représentent 50 % des salariés ou si (2) les signataires de la convention

31) OCDE "Chapitre 1 : rééquilibre l'économie vers la croissance durable" dans *Études économiques de l'OCDE : Portugal 2010*, p. 23-58.

32) Portugal : analyse du nouveau code du travail, article n° 3650 du 2 mars 2009 tiré de la revue en ligne *Planet Labor*.

regroupent au moins 30 % de micro, petites et moyennes entreprises du secteur considéré. Ces nouveaux critères devraient en pratique permettre l'extension d'une grande part des accords dès lors que les organisations sont réellement représentatives.

S'agissant maintenant de l'objectif de décentralisation de la négociation collective :

- **les comités d'entreprise peuvent se voir déléguer par les syndicats le pouvoir de signer des conventions collectives dans des entreprises de moins de 150 salariés.** Instaurée par la réforme d'août 2012, cette possibilité ne peut toutefois se faire que dans un cadre prévu par un accord de niveau supérieur. Cela n'était auparavant possible que dans les entreprises de plus de 500 salariés ;
- **un mécanisme d'opt-out permettant aux entreprises de suspendre temporairement les clauses de convention collective a été introduit.** Depuis 2014⁽³³⁾, les entreprises peuvent suspendre toute ou partie des clauses de convention collective lorsque l'activité normale de l'entreprise se trouve gravement affectée (pour des raisons spécifiques au marché, des raisons structurelles, technologiques, des catastrophes ou d'autres événements) et dans le cas où la suspension est de nature à assurer la viabilité de l'entreprise et prévenir les licenciements. Pour mettre en œuvre une telle décision, l'employeur doit notamment être en mesure d'identifier un motif clair et doit déterminer la durée de la suspension.

AU ROYAUME-UNI

La place occupée par les partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes est beaucoup moins importante que dans d'autres pays européens

Traditionnellement, au Royaume-Uni, l'État intervient très peu dans les relations entre syndicats et patronat. Cette spécificité se manifeste en particulier par le caractère non contraignant des accords collectifs et le fait que le rôle dévolu aux partenaires sociaux est très peu institutionnalisé. Le recours au dialogue bipartite ou tripartite est très rare au niveau national. Les partenaires sociaux sont toutefois représentés au sein de la "Low Pay Commission" qui formule les recommandations relatives au "National Minimum Wage" et sont aussi consultés de manière *ad hoc*. L'ensemble des réformes du marché du travail ont été précédées par des consultations

³³⁾ Loi 55/2014 du 25 août 2014.

publiques, dans le cadre desquelles les partenaires sociaux ont pu faire valoir leur point de vue, mais sans toutefois qu'un rôle et une place particulière leur soient reconnus dans l'élaboration des projets de réforme.

LA SYNDICALISATION EN FRANCE

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ET LES ENTREPRISES

*Cet article reprend les principaux résultats de l'étude de la DARES:
Maria-Teresa Pignoni, "La syndicalisation en France : des salariés deux
fois plus syndiqués dans la fonction publique", DARES Analyses n° 025,
mai 2016.*

LA SYNDICALISATION EN FRANCE

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ET LES ENTREPRISES

En 2013, 11 % des salariés adhèrent à une organisation syndicale. Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif. Le niveau de syndicalisation est particulièrement élevé dans la fonction publique d'État, notamment dans "l'éducation, la formation et la recherche".

Dans le secteur marchand et associatif, les transports connaissent le taux d'adhésion le plus élevé (18 %).

Ce sont les salariés des professions intermédiaires et les ouvriers qui adhèrent le plus à une organisation syndicale dans les entreprises et les associations alors que dans la fonction publique près d'un cadre sur quatre se déclare syndiqué.

La syndicalisation est associée à la stabilité du statut et de l'emploi. La propension à se syndiquer est quasi nulle parmi les salariés en intérim (1 %) ou en contrat à durée déterminée (2 %). Par ailleurs, les salariés qui travaillent à temps complet sont sensiblement plus syndiqués (12 %) que ceux qui travaillent à temps partiel (8 %).

Les salariés syndiqués sont un peu plus âgés que la moyenne et les hommes déclarent adhérer à une organisation syndicale un peu plus souvent (12 %) que les femmes (10 %).

En 2013, 11 % de l'ensemble des salariés se déclarent syndiqués selon l'enquête sur les Conditions de travail⁽¹⁾ et 5 % signalent être sympathisants d'une organisation syndicale⁽²⁾. De fortes disparités existent entre la métropole et les départements d'outre-mer (DOM)⁽³⁾ où l'adhésion syndicale est nettement plus fréquente (24 % des salariés), (cf. Encadré 1).

Le taux de syndicalisation français est parmi les plus faibles d'Europe. La légitimité des syndicats est fondée en droit sur leur audience électorale lors des élections professionnelles. Le taux de participation a été de près de 63 % aux élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de plus de 10 % au nouveau scrutin organisé auprès des salariés des TPE de moins de 11 salariés en 2012 dans le secteur marchand et associatif ainsi que de 53 %, fin 2014, dans les trois fonctions publiques⁽⁴⁾.

Les organisations syndicales négocient des conventions collectives qui sont applicables à plus de 90 % des salariés du secteur marchand et associatif, que ces derniers soient syndiqués ou non.

Les salariés de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que ceux du secteur marchand et associatif

Le taux de syndicalisation dans la fonction publique (20 %) est deux fois plus élevé que dans le secteur marchand et associatif où 9 % des salariés adhèrent à un syndicat⁽⁵⁾. Se déclarer sympathisant est aussi plus fréquent dans la fonction publique (cf. Tableau 1).

De nombreux facteurs, qui peuvent être interdépendants, influent sur l'adhésion syndicale. Cependant, une analyse "toutes choses égales par ailleurs" montre que les agents de la fonction publique sont deux fois plus syndiqués que les salariés du secteur marchand et associatif⁽⁶⁾.

1) Enquête DARES - DGAFP - DREES - INSEE.

2) Les estimations effectuées au milieu des années 2005 sur la période 1996-2005 à partir des enquêtes PCV de l'INSEE, sous-estimaient le taux de syndicalisation (8 %) pour des raisons qui tiennent à la fois à la manière dont la question était posée dans ces enquêtes et au manque de précision lié à la petite taille de l'échantillon. Les indicateurs disponibles en 2013 suggèrent une stabilité du taux de syndicalisation depuis le milieu des années 1990.

3) Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, hors Mayotte.

4) Ces élections ont porté sur le renouvellement des comités techniques paritaires.

5) Les trois versants de la fonction publique sont la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Les salariés du secteur marchand ou associatif travaillent dans une entreprise (publique ou privée), chez un artisan, dans une association ou auprès de particuliers. Selon l'INSEE, en 2013, les salariés des entreprises publiques représentent environ 4 % de l'ensemble des salariés.

6) Une régression logistique sur l'ensemble des salariés permet de mesurer l'effet spécifique du secteur d'activité, fonction publique ou secteur marchand et associatif, sur l'adhésion syndicale, les autres facteurs, taille de l'établissement, type d'emploi, temps de travail, âge, sexe et catégories socioprofessionnelles restant inchangés.

Tableau 1 - Syndiqués et sympathisants selon le secteur (en %)

	Salariés des entreprises		Salariés de la fonction publique		Ensemble	
	Syndiqués	Sympathisants	Syndiqués	Sympathisants	Syndiqués	Sympathisants
France métropolitaine	8,5	3,7	19,4	7,2	11,0	4,5
DOM*	18,3	3,4	33,8	6,5	24,1	4,5
France entière	8,7	3,7	19,8	7,2	11,2	4,5

Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

* Les salariés de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane ou de La Réunion ne représentent que 2 % de l'ensemble des salariés en France. Afin de pouvoir effectuer des études statistiquement robustes, les salariés de ces DOM ont été surreprésentés dans l'échantillon de l'enquête (cf. Encadré 2).

Lecture : dans les DOM, 18,3 % des salariés du secteur marchand et associatif déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 33,8 % dans la fonction publique.

Champ : salariés – France entière.

Les conditions d'emploi des salariés de la fonction publique (titulaires pour environ 80 % d'entre eux⁽⁷⁾) et celles des salariés du secteur marchand et associatif, les relations qui les lient à leur administration ou à leur employeur, les différentes traditions et les modes de représentation syndicale sur les lieux de travail renvoient à des systèmes de relations sociales différents. Ces facteurs expliquent en partie l'écart important entre le taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique et du secteur marchand et associatif.

Le taux de syndicalisation des salariés dans le secteur marchand et associatif progresse avec la taille des établissements

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés du secteur marchand et associatif, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux choisis parmi les candidats aux élections professionnelles. En deçà de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical, mais la présence syndicale est rare dans les établissements et les entreprises de petite taille où les délégués du personnel sont le plus fréquemment élus sur des listes non syndicales.

Les agents du secteur public sont en revanche représentés par des instances syndicales quelle que soit la taille des établissements. Le nombre de salariés peut donc jouer de manière plus importante sur la présence des syndicats et la syndicalisation des salariés dans les entreprises et les associations que dans les trois fonctions publiques.

7) Selon le "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique" de la DGAFP, édition 2015.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le taux de syndicalisation est de 5 % dans le secteur marchand et associatif, contre 19 % au sein de la fonction publique. La présence de syndicats et la syndicalisation des salariés augmentent avec la taille des établissements et la formalisation des relations de travail qu'elle induit. L'écart demeure néanmoins important entre les deux secteurs, même dans les grands établissements. Bien que disposant, dans la grande majorité des cas, de sections syndicales et de délégués syndicaux [2], les salariés des grands établissements du secteur marchand et associatif restent moins syndiqués que ceux de la fonction publique (respectivement 14 % contre 20 % dans les établissements d'au moins 200 salariés) (cf. *Tableau 2*).

Tableau 2 - Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur (en %)

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Moins de 50 salariés	18,5	5,0	7,0
De 50 à 199 salariés	22,8	11,5	14,6
200 salariés et plus	20,0	14,4	16,3
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Lecture : 5,0 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 effectifs, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18,5 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

Champ : salariés - France entière.

Près d'un salarié des transports sur cinq est syndiqué

18 % des salariés des transports déclarent être membres d'une organisation syndicale (cf. *Graphique 1*). Dans ce secteur, des PME côtoient de grandes entreprises publiques (la RATP, la SNCF, La Poste ou Aéroports de Paris)⁸⁾, où les syndicats demeurent fortement implantés en dépit des transformations intervenues ces trente dernières années telles que le remplacement progressif des salariés à statut par des salariés de droit privé, l'externalisation des emplois ouvriers ou la diffusion de règles de gestion managériales propres au secteur privé.

Dans l'industrie, où le syndicalisme ouvrier est né et s'est fortement implanté au cours des "trente glorieuses", les restructurations ou la disparition d'anciens "bastions syndicaux" ont contribué à un recul de la syndicalisation. Elle demeure toutefois supérieure à la moyenne (12 %). L'industrie qui emploie un cinquième des salariés du secteur marchand et associatif représente 28 % des salariés syndiqués.

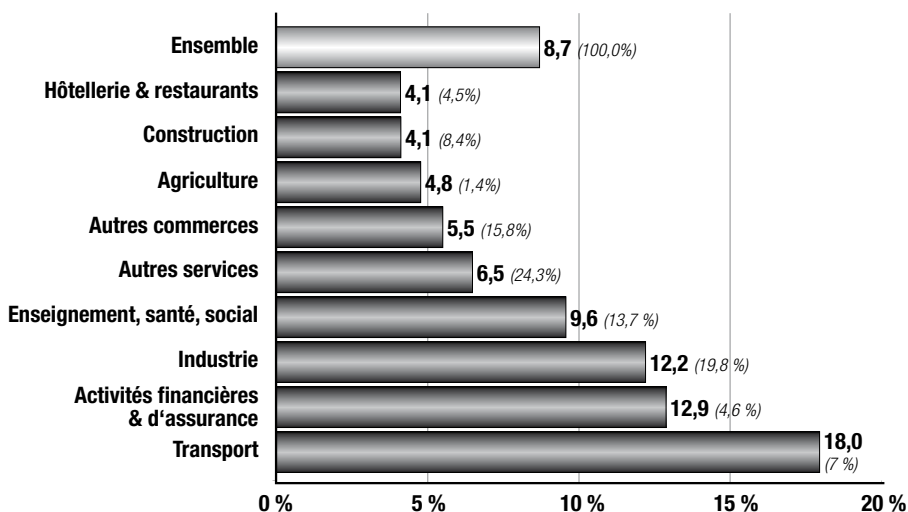
8) Selon l'INSEE, 39 % des salariés du secteur travaillent dans une entreprise publique. De façon plus générale le secteur tertiaire (commerce et services) concentre les quatre cinquièmes des effectifs des sociétés publiques.

Si les salariés de “l’enseignement, de la santé et de l’action sociale” du secteur privé ont un taux de syndicalisation proche de la moyenne (10 %), ceux “des activités financières et d’assurances” sont deux fois plus syndiqués (13 %) que les salariés des autres activités de service. Le secteur “banques, assurances et mutuelles”, marqué par une tradition syndicale ancienne, présente des taux de syndicalisation relativement élevés.

Le taux de syndicalisation est, en revanche, très faible dans les activités du “commerce et de réparation automobile et motocycle” (près de 6 %) ou dans l’“hôtellerie et la restauration” (4 %). Ces secteurs connaissent une forte rotation de la main-d’œuvre, notamment du fait d’un recours important aux emplois à durée limitée (CDD et emploi saisonnier en particulier) qui rend plus difficile l’adhésion syndicale.

Enfin, dans la construction, où la grande majorité des salariés travaillent dans des TPE et des PME, seuls 4 % déclarent adhérer à un syndicat (*cf. Graphique 1*). La forte corrélation entre syndicalisation des salariés et secteur d’activité dans la sphère marchande et associative est confirmée par une analyse “toutes choses égales par ailleurs”.

Graphique 1 - Taux de syndicalisation des salariés des entreprises et des associations par secteur d’activité
(% de syndiqués)



Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Note : 0,6 % de salariés du secteur classés en “autre” ne figurent pas dans le graphique.

Lecture : 18,0 % des salariés des transports sont syndiqués. 7,0 % des salariés du secteur marchand et associatif travaillent dans les transports.

Champ : salariés du secteur marchand et associatif – France entière.

Les différents niveaux de syndicalisation renvoient à des caractéristiques structurelles et à des facteurs historiques et sociologiques. L'ancienneté des secteurs productifs, les modes de production et d'organisation du travail, la stabilité ou la forte rotation de la main-d'œuvre influent sur l'implantation des syndicats sur les lieux de travail et sur l'adhésion des salariés.

L'éducation, la formation et la recherche concentrent un quart des syndiqués de la fonction publique

Parmi les salariés de la fonction publique, ceux de la fonction publique d'État (FPE) sont les plus syndiqués (24 % contre respectivement 17 % dans la fonction publique hospitalière [FPH] et 16 % dans la fonction publique territoriale [FPT]) (cf. *Graphique 2*).

Les métiers de "l'éducation, de la formation et de la recherche"⁹⁾ représentent 20 % des salariés des trois fonctions publiques et 24 % des syndiqués. Le syndicalisme enseignant illustre, par certains aspects, de nombreuses particularités du syndicalisme de la fonction publique. Les spécificités fondées sur un fort cloisonnement interne entre corps et catégories¹⁰⁾ continuent de caractériser un syndicalisme axé sur la défense d'intérêts catégoriels. Son intégration aux régulations institutionnelles et à tout un ensemble "d'associations professionnelles ou périscolaires, de mutuelles et de coopératives prenant potentiellement en charge la vie professionnelle et la vie privée des enseignants" ont favorisé un rapport utilitaire aux syndicats [3]. La légitimité de ce syndicalisme est néanmoins fondée depuis toujours sur l'articulation entre revendications corporatistes et revendications universalistes, comme la laïcité et la défense des services publics.

Les salariés des métiers de la sécurité et de la défense se caractérisent par une propension relativement forte à se syndiquer (32 %). Ils représentent 10 % des syndiqués des trois fonctions publiques. Les syndicats de la police comme ceux des enseignants exercent une forte influence dans les commissions paritaires qui statuent sur la carrière des personnels [4] [5]. Cela explique un taux de syndicalisation particulièrement élevé chez les policiers (49 % des agents de police de l'État ou de la police municipale sont syndiqués), mais aussi une forte fragmentation des organisations selon les niveaux hiérarchiques [5].

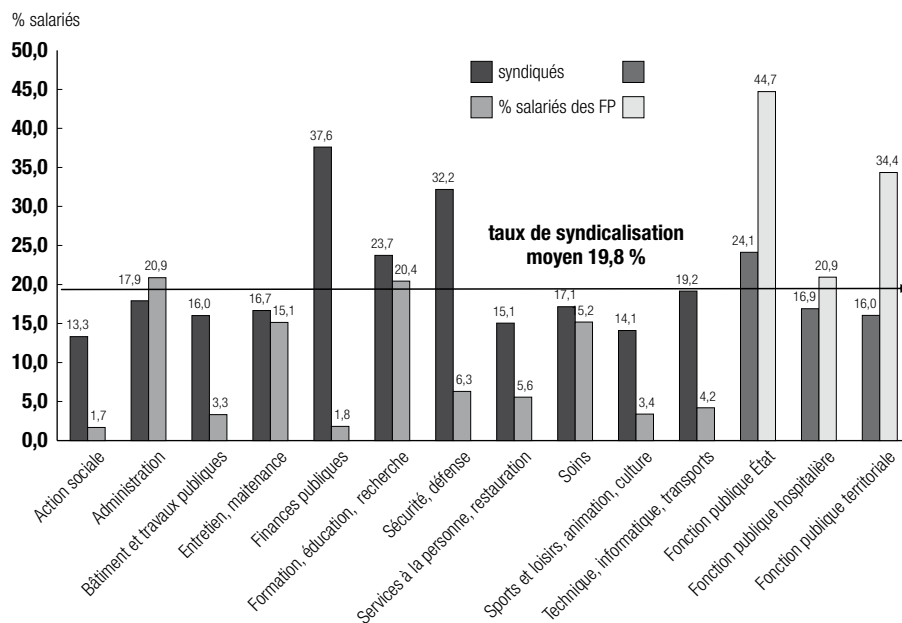
9) La nomenclature de métiers de la DGAFP comporte treize grandes familles de métiers déterminées à partir du rapprochement des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, des familles professionnelles de la DARES et des nomenclatures administratives des trois versants de la fonction publique.

10) Seul le Syndicat général de l'éducation nationale (SGEN) réunit l'ensemble des catégories du personnel.

Chez les militaires, pour qui des formes de représentation non syndicales existaient depuis le début des années 1990, le droit d'association n'a été, en revanche, reconnu que tout récemment¹¹⁾.

Dans trois autres familles de métiers aux effectifs importants, le taux de syndicalisation se situe entre 17 % et 18 % (cf. Graphique 2). Il s'agit des métiers des "soins", concentrés dans la fonction publique hospitalière, de l'"entretien et de la maintenance" (surtout présents dans la fonction publique territoriale), ainsi que des métiers de l'"administration", répartis entre la fonction publique territoriale (47 %) et la fonction publique de l'État (40 %).

Graphique 2 - Taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique par famille de métier



Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

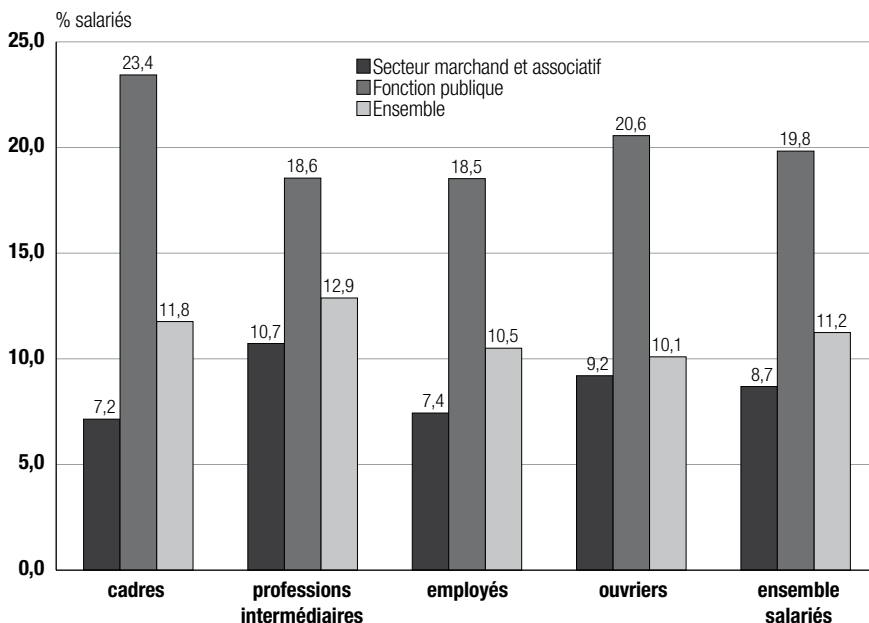
Note : faute d'effectifs suffisants, les métiers de la justice, des espaces verts ainsi que les salariés classés en "autre" ne sont pas présentés. Ces trois catégories représentent ensemble moins de 3 % des salariés de la fonction publique. Lecture : 23,7 % des salariés qui travaillent dans les métiers de la "formation, éducation, recherche" sont syndiqués. Les salariés de cette famille de métiers représentent 20,4 % des salariés des trois fonctions publiques. Champ : salariés des trois fonctions publiques – France entière.

11) Depuis 1990, des représentants tirés au sort parmi les volontaires siègent pour quatre ans dans des Conseils de la fonction militaire propres à chaque secteur des forces armées. La première association de gendarmes, GendXXI, a été créée en janvier 2015, à la suite de la condamnation de la France en octobre 2014 par la Cour européenne des droits de l'homme.

Professions intermédiaires du secteur marchand et associatif et cadres de la fonction publique sont les plus syndiqués

Dans le secteur marchand et associatif, les salariés des professions intermédiaires⁽¹²⁾ et les ouvriers sont plus syndiqués (respectivement 11 % et 9 %) que les “cadres” et les employés (environ 7 %) (*cf. Graphique 3*). Les ouvriers qualifiés sont deux fois plus syndiqués que les manœuvres et les ouvriers spécialisés (11 % contre 6 %). “Toutes choses égales par ailleurs”, les cadres sont 1,7 fois moins syndiqués que les ouvriers alors que les professions intermédiaires ont 1,2 fois plus de chances d’être syndiquées que les ouvriers.

Graphique 3 - Taux de syndicalisation selon le secteur et la catégorie socio-professionnelle



Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Lecture : dans la fonction publique 23,4 % des cadres se déclarent syndiqués contre 7,2 % dans le secteur marchand et associatif.

Champ : Ensemble des salariés – France entière.

12) Selon l'INSEE, deux tiers des membres de la catégorie “professions intermédiaires” occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d’exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l’enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, les instituteurs, les infirmiers, les assistantes sociales.

Dans la fonction publique, 23 % des cadres sont syndiqués contre 19 % des professions intermédiaires et des employés et 21 % des ouvriers (cf. Graphique 3).

Sept cadres sur dix de la fonction publique travaillent dans la fonction publique d'État, où ils sont 26 % à adhérer à une organisation syndicale⁽¹³⁾. Les écarts entre les différentes catégories socioprofessionnelles y sont toutefois moindres que dans les autres fonctions publiques (cf. Tableau 3).

Tableau 3 - Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle (en %)

	État		Hospitalière		Territoriale	
	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble	Taux de syndicalisation	Ensemble
Cadres	25,8	36,3	19,1	13,3	17,0	11,7
Professions intermédiaires	23,9	34,4	14,7	37,6	11,7	22,4
Employés	22,3	26,0	17,4	45,0	16,6	48,8
Ouvriers	ns	3,3	ns	4,0	19,6	17,0
Ensemble	24,1	100,0	16,9	100,0	16,0	100,0

Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Lecture : 25,8 % des cadres de la fonction publique d'État sont syndiqués contre 19,1 % de ceux de la fonction publique hospitalière. Les cadres représentent 36,3 % des salariés de la FPE. Les ouvriers étant très peu nombreux dans la FPE et dans la FPH, les résultats les concernant ne sont pas significatifs (ns).

Champ : salariés – France entière.

Dans la fonction publique hospitalière, les cadres, minoritaires, sont la catégorie la plus syndiquée (19 %), devant les employés (17 %) et les professions intermédiaires (15 %) qui, ensemble, représentent la grande majorité des salariés du secteur.

Dans la fonction publique territoriale, employés et cadres se syndiquent proportionnellement autant (17 %), mais ces derniers sont peu nombreux, alors que les employés y représentent la moitié des salariés. Un ouvrier sur cinq s'y déclare syndiqué. Peu nombreux dans les trois fonctions publiques, ils se concentrent dans la fonction publique territoriale (cf. Tableau 3). Comme dans le secteur marchand et associatif, les ouvriers qualifiés sont plus syndiqués (23 %) que les manœuvres et les ouvriers spécialisés (14 %).

Dans l'ensemble, les 2 600 000 salariés syndiqués se répartissent à parts égales entre employés et ouvriers et professions intermédiaires et cadres

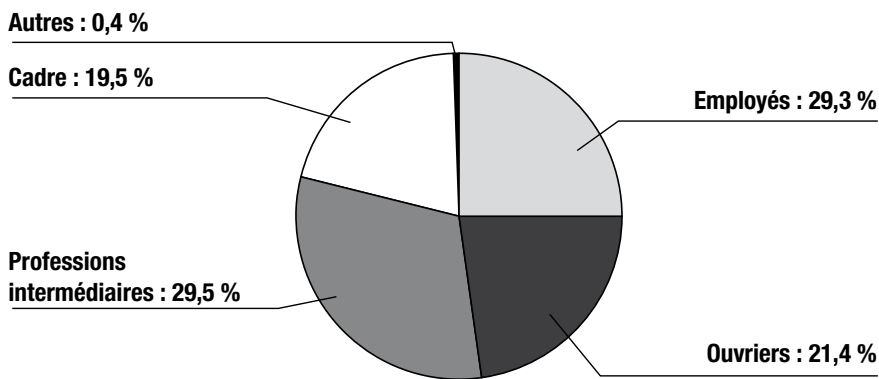
¹³⁾ Les cadres se concentrent dans les métiers administratifs (25 %) et dans les métiers de "l'enseignement, de la formation et de la recherche" (47 %). Ces derniers se partagent par ailleurs entre cadres (52 % professeurs agrégés et certifiés du secondaire, chefs d'établissement, enseignants chercheurs, etc.) et professions intermédiaires (48 % instituteurs et professeurs des écoles, professeurs des lycées professionnels, CPE, surveillants, maîtres auxiliaires et contractuels).

(cf. Graphique 4). 45 % travaillent dans “l’enseignement, la santé, le social” alors qu’ils représentent 31 % des salariés (cf. Graphique 5).

Un peu plus d’un million et demi des salariés du secteur marchand et associatif adhèrent à une organisation syndicale : 30 % sont des ouvriers, 30 % des professions intermédiaires, 26 % des employés et 14 % des cadres.

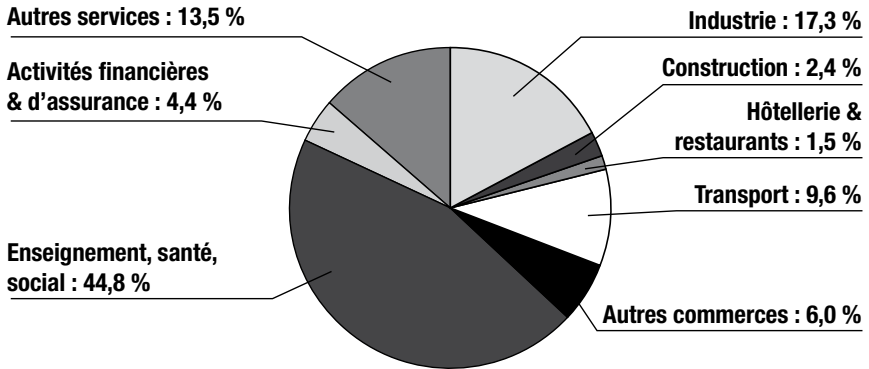
Dans les trois fonctions publiques, un peu plus d’un million de salariés sont syndiqués : 35 % sont des employés, 29 % des professions intermédiaires et 27 % des cadres. Les ouvriers sont peu présents dans la fonction publique (8 %) et représentent 9 % des syndiqués.

Graphique 4 - Salariés syndiqués par catégorie socioprofessionnelle



Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.
Lecture : parmi les salariés syndiqués 19,5 % sont cadres et 21,4 % sont ouvriers.
Champ : salariés - France entière.

Graphique 5 - Ensemble des salariés syndiqués selon le secteur d'activité



Source : DARES - DGAFP - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.
Lecture : parmi les salariés syndiqués 19,5 % sont cadres et 21,4 % sont ouvriers.
Champ : salariés - France entière.

La stabilité de l'emploi favorise la syndicalisation

La stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. Travailler à temps partiel, être employé en contrat à durée limitée ou en intérim, constituent des freins à la syndicalisation.

Tous secteurs confondus, les salariés à temps complet sont sensiblement plus syndiqués que ceux à temps partiel (cf. *Tableau 4*). L'écart est plus important dans la fonction publique (22 % contre 13 %) que dans le secteur marchand et associatif (9 % contre 7 %). Un salarié à plein temps a 1,4 fois plus de chances d'être syndiqué qu'un salarié travaillant à temps partiel à secteur d'activité, ou famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables.

Tableau 4 - Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur (en %)

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Sexe			
Hommes	23,5	9,8	12,2
Femmes	17,5	7,4	10,3
Âge			
Moins de 30 ans	6,7	3,0	3,6
De 30 à 39 ans	18,9	6,4	9,0
De 40 à 49 ans	21,9	11,3	14,0
De 50 à 59 ans	24,6	13,6	16,6
60 ans et plus	19,2	7,4	10,4
Date de l'arrivée dans l'établissement			
Avant 1981	24,3	9,7	11,8
Entre 1981 et 1990	23,8	19,7	20,8
Entre 1991 et 2000	25,5	14,3	17,3
Entre 2001 et 2010	18,8	7,0	9,9
Depuis 2011 au plus	11,7	3,3	4,8
Type de contrat			
CDI ou titulaires	22,7	9,9	12,8
Contrat à durée limitée	4,7	2,1	2,9
Intérim	-	1,2	1,2
Aidé	5,3	1,7	2,3
Temps de travail			
Plein temps	21,6	9,3	12,0
Temps partiel	12,9	6,7	8,2
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Source : DARES - DGAFF - DREES - INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Lecture : dans la fonction publique 23,5% des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.

Champ : salariés – France entière.

De même, les modalités d'emploi et, en particulier, les types de contrats de travail (à durée déterminée ou saisonniers) constituent des freins objectifs à l'adhésion syndicale. Ainsi, 10 % des salariés en CDI contre 2 % des salariés en CDD ou des travailleurs saisonniers, et 1 % des intérimaires sont syndiqués dans le secteur marchand et associatif (cf. Tableau 4). Un travailleur intérimaire a quatre fois moins de chances de se syndiquer qu'un salarié en CDD. La probabilité qu'un salarié en CDI soit syndiqué est presque deux fois et demie plus élevée que pour un salarié en CDD.

Dans la fonction publique, 5 % des salariés en contrat à durée limitée (CDD, vacation, stage rémunéré ou contrat aidé) sont syndiqués, contre 23 % des fonctionnaires et des salariés en contrat à durée indéterminée.

Pour ces derniers, la chance d'adhérer à une organisation syndicale est presque trois fois supérieure, à famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables.

L'ancienneté dans l'établissement joue également positivement sur la propension des salariés à se syndiquer, surtout dans le secteur marchand et associatif. Les syndiqués sont d'ailleurs un peu plus âgés que la moyenne : seuls 4 % des salariés de moins de 30 ans sont syndiqués.

Un tiers des jeunes salariés du secteur marchand et associatif travaille en intérim, en contrat d'alternance⁽¹⁴⁾ ou dans d'autres types d'emplois à durée limitée (y compris emplois aidés), contre 15 % des salariés de ce secteur. Dans la fonction publique, 61 % des jeunes se déclarent non-titulaires, contre 28 % des salariés. Ils sont souvent en phase d'insertion (élèves fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires ou stagiaires tout court) ou contractuels en CDD (61 % contre 28 % en moyenne) ce qui peut également expliquer un faible taux de syndicalisation.

Le moindre engagement des jeunes par rapport à leurs aînés s'inscrit dans un contexte général de faible syndicalisation. Toutefois, la plus grande diversification des modes de socialisation des jeunes adultes, un rapport au travail construit pour beaucoup à travers des parcours plus instables et individualisés, l'émergence de nouvelles formes d'engagement social et politique, peuvent aussi expliquer la faible attractivité des syndicats pour les jeunes travailleurs.

Les hommes se syndiquent aussi un peu plus que les femmes. L'écart est plus important dans la fonction publique (6 points) que dans le secteur marchand et associatif (3 points). Dans ce dernier secteur, la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes amène plus souvent ces dernières à travailler dans le commerce et les services à la personne, des secteurs où se concentrent les emplois peu qualifiés et où la présence syndicale est particulièrement faible. Plus souvent à temps partiel que les hommes, elles sont plus rarement cadres et plus souvent employées ou professions intermédiaires.

Les femmes cadres de la fonction publique sont aussi syndiquées que les hommes de la même catégorie socioprofessionnelle (près de 24 %), alors qu'employées et salariées des professions intermédiaires de ce même secteur sont moins syndiquées (respectivement 15 % et 17 %) que leurs homologues masculins (27 % et 21 %).

Dans le secteur marchand et associatif, seules les femmes cadres sont un peu plus syndiquées que les hommes (8 % contre 6 %).

¹⁴⁾ Contrats d'apprentissage ou de professionnalisation dans la plupart des cas d'une durée de deux ans au plus.

Tous secteurs confondus, les femmes au statut de cadre, qui exercent effectivement des fonctions d'encadrement, se déclarent plus souvent syndiquées que leurs collègues masculins (15 % contre 9 %).

Encadré 1 - La syndicalisation des salariés dans les départements d'outre-mer

24 % de l'ensemble des salariés des DOM hors Mayotte (Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion) sont syndiqués. Ce taux très supérieur à celui observé en métropole s'explique partiellement par une présence proportionnellement plus importante des salariés de la fonction publique (37 % de l'ensemble des salariés contre 23 % en moyenne nationale), dont la propension à se syndiquer est plus élevée.

Cependant, le taux de syndicalisation est aussi deux fois plus élevé dans le secteur marchand et associatif (18 %) en dépit du fait que le secteur industriel, traditionnellement plus syndiqué, soit relativement moins présent qu'en métropole (10 % des salariés des DOM contre 20 % en métropole). Il est aussi supérieur de 14 points à la moyenne nationale dans les trois fonctions publiques (34 %), et les femmes y sont aussi syndiquées que les hommes.

Les cinq confédérations syndicales déclarées représentatives au plan national sont en concurrence avec les syndicats locaux, parfois issus de la CGT et souvent proches d'organisations indépendantistes tels que l'Union générale des travailleurs guadeloupéens (UGTG), l'Union des travailleurs guyanais (UTG), la Confédération des travailleurs de Martinique (CSTM).

Pour en savoir plus

- [1] M.-T. Pignoni "La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique", *DARES Analyses* n° 025, mai 2016.
- [2] M.-T. Pignoni, E. Raynaud "Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles", *DARES Analyses* n° 26, avril 2016.
- [3] B. Geay (2005), *Le syndicalisme enseignant*, La Découverte.
- [4] F. Jobard, J. de Maillard (2015), *Sociologie de la police : politiques, organisations, réformes*, Coll. U, Armand Colin.
- [5] J.-L. Loubet del Bayle (2010), "Le syndicalisme policier français", dans *Le défi du renseignement*, Cahiers de la sécurité n° 13, La documentation française.

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 insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (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'édite la direction de l'information légale et administrative (DILA - *Journaux Officiels*) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), 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 est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, 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.

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE

ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2014 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2015**

**ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS
INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS
PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2015**

**ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2015**

**ANNEXE 6 • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION
MIXTE PARITAIRE (CMP)**

**ANNEXE 7 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU
UN 1^{ER} AVIS SUR UN PROJET
DE RESTRUCTURATION**

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

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015.

Conformément aux articles D.2231-2, D.2231-3 et D.2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la direction générale du travail (DGT). 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, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. 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 rattaché à un texte de base, 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 à la direction de l'information légale et administrative (DILA - *Journaux Officiels*) qui en assure la publication.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2015 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2016 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2015*.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2015, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2015 sont pris en compte pour établir le chapitre sur *la négociation d'entreprise en 2014*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

identifiant des conventions collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des *Journaux officiels*

BOCC

numéro de *Bulletin officiel des conventions collectives* des éditions des *Journaux officiels*

www.journal-officiel.gouv.fr

rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte

AI accord interprofessionnel ou interbranches

AP accord professionnel

CC convention collective

AC accord

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational (régional, départemental, etc.)
à un texte de base national

Niveau géographique

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2014 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Types de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'accords et d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾
Accords interprofessionnels	2	2	24	23	26	25
Accords professionnels	31	33	56	60	87	93
Conventions collectives	1	1	576	611	577	612
Textes nationaux	34	36	656	694	690	730
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0	0
Accords professionnels	0	0	3	3	3	3
Conventions collectives	2	2	176	176	178	178
Textes régionaux	2	2	179	179	181	181
Accords interprofessionnels	2	3	0	1	2	4
Accords professionnels	1	1	1	1	2	2
Conventions collectives	0	0	104	118	104	118
Textes départementaux/locaux	3	4	105	120	108	124
TOTAL	39	42	940	993	979	1 035
<i>Dont : Niveau interprofessionnel</i>	4	5	24	24	28	29
<i>Niveau branche</i>	35	37	916	969	951	1 006

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes publié dans le Bilan de la négociation collective en 2014 pour des textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2015.

2) Le nombre de textes définitif est le nombre de textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2016.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2015

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication
TEXTES NATIONAUX			
3210	Convention collective de la branche Banque Populaire	15/06/2015	2015/32
3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015 <i>Remplace : Convention collective de travail des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (IDCC 2408)</i>	07/07/2015	2015/38
3212	Convention collective nationale des cadres des travaux publics <i>Remplace : Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1/06/2004 (IDCC 2409) ; dispositions de l'accord national sur les conditions d'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés dans les travaux publics en ce qui concerne les cadres</i>	20/11/2015	2016/6
3213	Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs <i>Remplace : Convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métro-vérificateurs (IDCC 1726)</i>	16/12/2015	2016/7
3216	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction <i>Remplace : Convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction (IDCC 398) ; Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (IDCC 533) ; Convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction (IDCC 652)</i>	08/12/2015	2016/10
TEXTES RÉGIONAUX			
3209	Convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs <i>Remplace : Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département du Doubs (DCC 1375)</i>	27/04/2015	2015/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2015

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
AI**	Contrat de sécurisation professionnelle (Convention) Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle <i>Remplace : Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle</i>	26/01/2015		
AI**	FPSPP affectation des ressources du fonds Accord national interprofessionnel portant sur l'affectation des ressources du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)	07/01/2015	BOCC 2015/13	02/11/2015
AP**	Assurances assistance affectation des fonds aux CFA Accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par OPCABAIA <i>Remplace : Accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 29 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par OPCABAIA</i>	29/06/2015	BOCC 2015/34	
AP**	Bois industrie importation régime frais de santé Accord national relatif à la protection sociale complémentaire dans les industries du bois et de l'importation des bois et à la création d'un régime de frais de santé	04/11/2015	BOCC 2016/2	
AP**	Caisse d'Épargne désignation OPCA AGEFOS - PME Accord relatif à la désignation de l'OPCA dans la branche Caisse d'Épargne	15/12/2015	BOCC 2016/1	
AP**	Électriques et gazières industries égalité professionnelle H/F Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	16/10/2015	BOCC 2015/48	
AP**	Électriques gazières industries primes indemnités Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières	17/12/2015	BOCC 2016/2	
AP**	Exploitation cinéma distribution film formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films	14/09/2015	BOCC 2015/51	23/02/2016

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP**	Filière alimentaire développement compétences emploi Accord pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire	29/05/2015	BOCC 2015/49	
AP**	Obligation emploi travailleur handicapé 2016-2020 Accord SYNEAS / FEHAP / Croix-Rouge française relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020	07/09/2015	BOCC 2015/51	
AI	Formation professionnelle Accord du 27/01/2015 relatif à la formation professionnelle <i>Remplace : Accord du 20/09/2004 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 1/03/2005 relatif au DIF</i>	27/01/2015	BOCC 2015/23	
AI	OPCALIA dispositions loi du 5 mars 2014 Accord du 27/01/2015 portant application pour l'OPCALIA de la loi du 5/03/2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale <i>Remplace : Accord du 7/10/2011 portant application, pour l'OPCALIA, des dispositions du titre VI de la loi du 24/11/2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	27/01/2015	BOCC 2015/23	
AI	Retraites complémentaires AGIRC - ARRCO - AGFF Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC - ARRCO - AGFF	30/10/2015	BOCC 2015/49	
AP	Agences voyage tourisme régime de frais de santé Accord collectif relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme	21/09/2015	BOCC 2015/47	
AP	Assurances sociétés régime assurance maladie (RAMA) Protocole d'accord relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	15/06/2015	BOCC 2015/38	
AP	Audiovisuel formation professionnelle Accord relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans les branches de l'audiovisuel <i>Remplace : Accord du 22/06/2010 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans l'audiovisuel (hors IDS)</i>	27/03/2015	BOCC 2015/25	02/11/2015
AP	Bâtiment financement formation continue Accord relatif au financement de la formation continue dans le Bâtiment	10/02/2015	BOCC 2015/25	26/02/2016
AP	Bois industrie menuiserie contrat de génération Accord relatif au contrat de génération dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles	08/07/2015	BOCC 2015/46	29/02/2016

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Bois industrie menuiserie formation professionnelle Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles <i>Remplace : Accord national du 15/12/2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles</i>	08/07/2015	BOCC 2015/46	29/02/2016
AP	Bois menuiseries industrielles contributions formation Accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles <i>Remplace : Accord national du 4/12/2013 relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles</i>	20/05/2015	BOCC 2015/37	20/11/2015
AP	BTP astreintes de nuit associations gestion CFA-BTP Accord relatif aux astreintes de nuit dans les associations gestionnaires des CFA-BTP	30/06/2015	BOCC 2015/36	
AP	BTP statut personnel associations gestion CFA-BTP Accord collectif portant statut du personnel des associations gestionnaires des CFA-BTP	30/06/2015	BOCC 2015/36	
AP	BTP temps partiel associations gestion CFA-BTP Accord relatif au temps partiel dans les associations gestionnaires des CFA-BTP	30/06/2015	BOCC 2015/36	
AP	Électriques et gazières élections professionnelles Accord de branche fixant la date des élections professionnelles pour l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières <i>Remplace : Accord du 15/11/2012 fixant la date des élections professionnelles pour l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.</i>	18/05/2015	BOCC 2015/29	
AP	Enseignement privé droit syndical dialogue social Accord sur le droit syndical et le dialogue social branche des Établissements d'Enseignement Privés	07/07/2015	BOCC 2015/37	
AP	Hospitalisation privée formation professionnelle Accord de branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche de l'hospitalisation privée <i>Remplace : Accord du 23/12/2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial</i>	08/12/2015	BOCC 2016/4	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Hôtel restaurant loisirs - formation (FAFIH) Accord national collectif professionnel relatif à l'organisme paritaire collecteur FAFIH – tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs – et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs et de tourisme <i>Remplace : Accord du 20/07/2011 OPCA FAFIH</i>	12/05/2015	BOCC 2015/33	07/12/2015
AP	Maroquinerie frais de santé Accord portant sur les frais de santé dans la branche de la maroquinerie	07/04/2015	BOCC 2015/28	
AP	Maroquinerie salaires minima 2015 Accord relatif aux salaires minima 2015 dans les industries de la maroquinerie	12/02/2015	BOCC 2015/14	02/07/2015
AP	Offices publics habitat dialogue social Accord collectif national pour le développement du dialogue social dans les Offices publics de l'habitat	09/07/2015	BOCC 2015/43	23/02/2016
AP	Panneaux bois industrie financement formation Accord national relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois <i>Remplace : Accord du 30/06/2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue OPCA 3+</i>	01/07/2015	BOCC 2015/49	23/02/2016
AP	Panneaux bois industrie formation professionnelle Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de l'industrie des panneaux à base de bois <i>Remplace : Accord du 8/12/2011 à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/07/2015	BOCC 2015/49	23/02/2016
AP	Papiers cartons formation alternance et GPEC Accord collectif sur la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences dans l'inter-secteurs Papiers Cartons <i>Remplace : Accord du 30/11/2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences</i>	19/02/2015	BOCC 2015/20	07/12/2015
AP	Papiers cartons organisation réunions paritaires Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires	19/02/2015	BOCC 2015/20	
AP	Professions libérales formation sécurisation Accord-cadre multiprofessionnel destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales	25/06/2015	BOCC 2015/35	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Sanitaire et sociale mise à disposition salarié Accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif <i>Remplace : Accord 2009-01 du 20/05/2009 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale</i>	23/04/2015	BOCC 2015/35	04/02/2016
AP	Sanitaire sociale formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif	07/05/2015	BOCC 2015/35	04/02/2016
AP	Secteur alimentaire CQP inscrits au RNCP Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	29/05/2015	BOCC 2015/38	
AP	Transport ferroviaire champ d'application Accord de branche relatif au champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire	23/04/2015	BOCC 2015/27	
AP	Transport ferroviaire désignation OPCA Accord portant désignation de l'OPCA de la branche ferroviaire	17/12/2015	BOCC 2016/9	
AP*	Travail temporaire régime de frais de santé Accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire	04/06/2015	BOCC 2015/30	
AP	Travail temporaire formation FAF-TT (OPCA) Accord portant révision de l'accord constitutif du 22/06/2011 et de ses avenants subséquents du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT) - Organisme collecteur paritaire de la branche du travail temporaire <i>Remplace : Accord du 22/06/2011 constitutif du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), Organisme collecteur paritaire de la branche du travail temporaire (et statuts)</i>	22/05/2015	BOCC 2015/30	07/12/2015
AP	Travail temporaire régime de frais de santé Accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire <i>Remplace : Accord du 4/06/2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire</i>	14/12/2015	BOCC 2016/6	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES RÉGIONAUX				
AI*	Commerces Rennes ouverture dimanche Protocole d'accord sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches en 2015 sur le Pays de Rennes	23/04/2015	BOCC 2016/4	
AI**	Commerces Rennes ouverture dimanche Protocole d'accord sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le Pays de Rennes	13/11/2015	BOCC 2016/5	
AP	Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance cadres Accord collectif Île-de-France relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Accord collectif Île-de-France du 22/06/2011 relatif au régime de prévoyance des personnels cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat</i>	11/02/2015	BOCC 2016/6	
AP	Enseignement privé sous contrat Île-de-France prévoyance non cadres Accord collectif Île-de-France relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat <i>Remplace : Accord collectif Île-de-France du 22/06/2011 relatif au régime de prévoyance des personnels non cadres et assimilés rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat</i>	11/02/2015	BOCC 2016/6	
AP	Enseignement privé sous contrat révision Protocole d'accord en vue de la révision des accords collectifs Île-de-France cadres et non cadres du 11/02/2015 et des contrats d'assurance subséquents dans l'enseignement privé sous contrat	11/03/2015	BOCC 2016/6	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date l'arrêté extension⁽¹⁾
TEXTES LOCAUX ET DÉPARTEMENTAUX				
AI	Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte d'argent	27/05/2015	BOCC 2015/41	
AP	Métallurgie PACA promotion de l'apprentissage Accord relatif à la promotion de l'apprentissage au sein de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var, des Alpes-Maritimes et du Vaucluse	06/07/2015	BOCC 2015/41	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDDC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

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.

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2015

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX				
CCNE	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 01-15 temps partiel</i> <i>Avenant n° 02-15 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 03-15 maladie</i> <i>Avenant n° 04-15 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 05-15 indemnités kilométriques</i>	15/06/2015 15/07/2015 15/07/2015 01/12/2015 01/12/2015	3218	2015/31 2015/38 2015/38 2016/1 2016/1
CCNE	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2015</i> <i>Salaires minima hiérarchiques 2016</i>	05/01/2015 08/12/2015	3257	2015/11 2016/4
CCNE	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 12 de mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17/02/2011 prévoyance</i> <i>Accord portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 11 bis rectificatif salaires 2015</i> <i>Avenant n° 13 salaires minima 2016</i>	26/02/2015 26/02/2015 17/09/2015 29/10/2015	3353	2015/27 2015/27 2015/45 2016/3
CCNE	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i> <i>Instauration d'un régime de frais de santé</i> <i>Plans d'épargne PEI et PERCO-I</i>	19/05/2015 03/06/2015 16/12/2015	3023	2015/28 2015/31 2016/8
CCNE	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 21-2015 contrat de génération</i> <i>Avenant n° 22-2015 régime de frais de santé</i>	24/03/2015 12/05/2015	3381	2015/34 2015/46
CCNE	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 60 minima garantis et indemnité forfaitaire</i> <i>Avenant n° 61 portabilité des garanties de prévoyance</i> <i>Avenant n° 62 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 63 formation professionnelle</i>	26/01/2015 26/01/2015 26/01/2015 18/05/2015	3007	2015/18 2015/18 2015/18 2015/32
CCNE	Ameublement fabrication (1411) <i>Avenant à l'accord du 11/12/2014 collecte des contributions de formation professionnelle continue</i> <i>Régime complémentaire frais de santé</i> <i>Salaires professionnels catégoriels 2015</i> <i>Développement de la formation professionnelle</i>	10/04/2015 14/04/2015 14/04/2015 06/07/2015	3155	2015/51 2015/51 2016/4 2016/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Champagne-Ardenne</i>	30/10/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Guyane</i>	30/10/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Languedoc-Roussillon</i>	03/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Martinique</i>	03/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Guadeloupe</i>	05/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Midi-Pyrénées</i>	06/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	10/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Haute-Normandie</i>	13/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Centre</i>	20/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Alsace</i>	25/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Nord - Pas-de-Calais</i>	27/11/2015		2016/5
	<i>Salaires (valeur du point) 2016 Auvergne</i>	30/11/2015		2016/5
CCNE	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 20 valeur nationale du point</i>	21/01/2015	3348	2015/15
CCNE	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Accord de révision des articles I-4 et suivants</i> <i>Salaires minima au 01/07/2015</i> <i>Avenant modifiant les articles XII-2.1.2, XII-2.1.5, XII-2.1.7 XII-2.1.8 et XII-2.1.9 prévoyance et frais de santé</i> <i>Prestations du régime de prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance</i>	08/01/2015 20/07/2015 01/10/2015	3226	2015/19 2015/37 2015/47
CCNE	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Régime complémentaire santé</i>	06/10/2015	3309	2015/48
CCNE	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant n° 31 frais de déplacement des réunions paritaires</i> <i>Avenant n° 32 rémunérations frais de transports</i> <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	09/03/2015 03/04/2015 30/09/2015	3279	2015/39 2015/39 2015/51
CCNE	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Régime de frais de santé</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant n° 16 salaires minima annuels 2016</i>	24/06/2015 26/11/2015 10/12/2015	3115	2015/33 2015/53 2016/3
CCNE	Assurances inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales 2015</i> <i>Reconduction de l'accord du 20/12/1996 comité d'entreprise</i>	18/05/2015 30/11/2015	3267	2015/35 2016/9
CCNE	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Financement et répartition du FPSPP</i> <i>Avenant à l'annexe 6 prévoyance</i> <i>Taux de contribution formation professionnelle</i>	21/01/2015 10/03/2015 23/09/2015	3110	2015/33 2015/33 2016/6
CCNE	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales 2015</i> <i>Reconduction de l'accord du 20/12/1996 comité d'entreprise</i>	18/05/2015 30/11/2015	3265	2015/35 2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 16 dialogue social au niveau national et CPNV</i> <i>Avenant n° 18 titre I - article 1 champ d'application</i> <i>Avenant n° 19 financement formation professionnelle</i> <i>Remboursement des frais de santé</i> <i>Aménagement du temps de travail</i> <i>Avenant n° 20 NAO 2016</i>	<i>04/02/2015</i> <i>02/04/2015</i> <i>18/06/2015</i> <i>15/09/2015</i> <i>19/11/2015</i> <i>19/11/2015</i>	3379	<i>2015/17</i> <i>2015/40</i> <i>2015/41</i> <i>2015/47</i> <i>2016/6</i> <i>2016/4</i>
CCNE	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Avenant n° 43 rémunérations 2015</i> <i>Organisation du travail à temps partiel</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>10/03/2015</i> <i>16/06/2015</i> <i>17/09/2015</i>	3076	<i>2015/22</i> <i>2015/38</i> <i>2016/10</i>
CCNE	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 46 de modification de l'article 12-3 cadres</i> <i>Avenant n° 53 absences pour événements familiaux</i> <i>Avenant n° 52 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 54 à l'accord du 22/03/2004 portabilité prévoyance</i> <i>Avenant n° 56 régime de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 55 grille des salaires</i>	<i>22/01/2015</i> <i>22/01/2015</i> <i>05/03/2015</i> <i>15/10/2015</i> <i>06/11/2015</i> <i>17/12/2015</i>	3295	<i>2015/13</i> <i>2015/13</i> <i>2015/22</i> <i>2016/10</i> <i>2015/51</i> <i>2016/10</i>
CCNE	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 11 modification des statuts de l'ANFA</i> <i>Capital fin de carrière en cas de retraite anticipée</i> <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Avenant n° 74 garanties du régime RPCS</i> <i>Avenant n° 75 salaires minima</i> <i>Répertoire des certifications RNCSA 2016</i> <i>Répertoire des qualifications RNQSA 2016</i> <i>Taux de cotisations prévoyance 2016</i> <i>Accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en œuvre dans le cadre du RPCS</i>	<i>20/01/2015</i> <i>18/03/2015</i> <i>18/03/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>17/11/2015</i>	3034	<i>2015/11</i> <i>2015/17</i> <i>2015/17</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/51</i>
CCNE	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Salaires - RAG 2015</i>	<i>01/07/2015</i>	3336	<i>2015/33</i>
CCNE	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 115 travail à temps partiel cadres</i>	<i>18/12/2015</i>	3078	<i>2016/10</i>
CCNE	Banque (2120) <i>Formation professionnelle</i> <i>Accord modifiant l'article 36 évaluation professionnelle</i> <i>Accord modifiant l'article 8-2 retraite</i>	<i>09/02/2015</i> <i>09/02/2015</i> <i>07/12/2015</i>	3161	<i>2015/16</i> <i>2015/16</i> <i>2016/7</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bâtiment ETAM (2609)		3002	
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 Poitou-Charentes</i>	09/01/2015		2015/10
	<i>Salaires minima au 01/02/2015 Midi-Pyrénées</i>	30/01/2015		2015/12
	<i>Salaires minima 2015 Aquitaine</i>	13/03/2015		2015/18
	<i>Salaires minima au 01/07/2015 Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Salaires minima 2015 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	15/07/2015		2015/37
	<i>Salaires minimaux 2016 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2015		2015/50
	<i>Salaires 2016 Limousin</i>	26/11/2015		2016/3
	<i>Salaires minimaux 2016 Seine-et-Marne</i>	30/11/2015		2016/1
	<i>Salaires minima 2016 Bretagne</i>	03/12/2015		2016/5
<i>Salaires minima 2016 Franche-Comté</i>	09/12/2015		2016/9	
<i>Salaires minima au 01/03/2016 Champagne-Ardenne</i>	10/12/2015		2016/9	
CCNE	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Poitou-Charentes</i>	09/01/2015		2015/10
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 Poitou-Charentes</i>	09/01/2015		2015/10
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/02/2015 Midi-Pyrénées</i>	30/01/2015		2015/12
	<i>Avenant n° 16 salaires minima au 01/04/2015 Bourgogne</i>	30/01/2015		2015/11
	<i>Avenant n° 27 indemnités de petits déplacements 2015 Bourgogne</i>	30/01/2015		2015/11
	<i>Salaires minima au 01/02/2015 Midi-Pyrénées</i>	30/01/2015		2015/12
	<i>Salaires minima 2015 Aquitaine</i>	13/03/2015		2015/18
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/04/2015 Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 (artisanat) Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	15/07/2015		2015/37
	<i>Salaires minima 2015 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	15/07/2015		2015/37
	<i>Indemnités de petits déplacements Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2015		2015/50
	<i>Salaires minimaux 2016 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2015		2015/50
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2016 Limousin</i>	26/11/2015		2016/3
	<i>Salaires minima 2016 Limousin</i>	26/11/2015		2016/3
	<i>Indemnités petits déplacements 2016 Seine-et-Marne</i>	30/11/2015		2016/1
	<i>Salaires minimaux 2016 Seine-et-Marne</i>	30/11/2015		2016/1
	<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Bretagne</i>	03/12/2015		2016/5
<i>Salaires minima 2016 Bretagne</i>	03/12/2015		2016/5	
<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Franche-Comté</i>	09/12/2015		2016/9	
<i>Salaires minima du 01/01/2016 et du 01/07/2016 Franche-Comté</i>	09/12/2015		2016/9	
<i>Indemnités et primes au 01/03/2016 Champagne-Ardenne</i>	10/12/2015		2016/9	
<i>Salaires minima au 01/03/2016 Champagne-Ardenne</i>	10/12/2015		2016/9	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Poitou-Charentes</i>	09/01/2015		2015/10
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 Poitou-Charentes</i>	09/01/2015		2015/10
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/02/2015 Midi-Pyrénées</i>	30/01/2015		2015/12
	<i>Avenant n° 16 bis salaires minima 2015 Bourgogne</i>	30/01/2015		2015/11
	<i>Avenant n° 27 bis indemnités de petits déplacements 2015 Bourgogne</i>	30/01/2015		2015/11
	<i>Salaires minima au 01/02/2015 Midi-Pyrénées</i>	30/01/2015		2015/12
	<i>Salaires minima 2015 Aquitaine</i>	13/03/2015		2015/18
	<i>Salaires minima ouvriers d'exécution (coefficient 150) Centre</i>	30/03/2015		2015/22
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/04/2015 Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Salaires minima au 01/04/2015 Picardie</i>	03/04/2015		2015/23
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	15/07/2015		2015/37
	<i>Salaires minima 2015 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	15/07/2015		2015/37
	<i>Indemnités de petits déplacements Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2015		2015/50
	<i>Salaires minimaux 2016 Nord - Pas-de-Calais</i>	20/10/2015		2015/50
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2016 Limousin</i>	26/11/2015		2016/3
	<i>Salaires minima 2016 Limousin</i>	26/11/2015		2016/3
	<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Seine-et-Marne</i>	30/11/2015		2016/1
	<i>Salaires minimaux 2016 Seine-et-Marne</i>	30/11/2015		2016/1
	<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Bretagne</i>	03/12/2015		2016/5
<i>Salaires minima 2016 Bretagne</i>	03/12/2015		2016/5	
<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Franche-Comté</i>	09/12/2015		2016/9	
<i>Salaires minima du 01/01/2016 et du 01/07/2016 Franche-Comté</i>	09/12/2015		2016/9	
<i>Indemnités et primes au 01/03/2016 Champagne-Ardenne</i>	10/12/2015		2016/9	
<i>Salaires minima au 01/03/2016 Champagne-Ardenne</i>	10/12/2015		2016/9	
CCNE	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)		3051	
	<i>Dépenses de fonctionnement formation AGEFOS-PME</i>	18/06/2015		2015/30
	<i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/06/2015		2015/30
	<i>Salaires et primes 2015</i>	01/07/2015		2015/34
	<i>Remboursement de frais de santé</i>	17/07/2015		2015/36
<i>Avenant n° 3 à l'accord du 17/12/2007 classifications</i>	02/12/2015		2016/8	
CCNE	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002)		3074	
	<i>Salaires 2015</i>	31/03/2015		2015/21
	<i>Frais de santé</i>	23/07/2015		2015/39
CCNE	Bois scieries travail mécanique (158)		3041	
	<i>Salaires au 01/05/2015 et primes (brosserie)</i>	16/04/2015		2015/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Boucherie / boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 43 revalorisation des salaires au 01/02/2015</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 38 du 06/05/2013 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 1 bis à l'avenant n° 38 du 06/05/2013 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 44 désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Avenant n° 45 salaires au 01/06/2015</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 38 du 06/05/2013 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 46 salaires au 01/02/2016</i> <i>Avenant n° 47 financement de la formation professionnelle</i>	<i>22/01/2015</i> <i>25/03/2015</i> <i>28/05/2015</i> <i>28/05/2015</i> <i>28/05/2015</i> <i>29/10/2015</i> <i>10/12/2015</i> <i>10/12/2015</i>	3101	<i>2015/12</i> <i>2015/24</i> <i>2015/27</i> <i>2015/27</i> <i>2015/27</i> <i>2016/3</i> <i>2016/3</i> <i>2016/3</i>
CCNE	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 110 sur le salaire horaire minimum</i> <i>Avenant n° 111 commissions paritaires régionales</i> <i>Avenant n° 112 modifiant l'article 37 bis</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 97 du 20/07/2010 portabilité des droits de prévoyance complémentaire</i> <i>Avenant n° 49 salaires minima au 01/02/2015 Région parisienne</i> <i>Salaires 2015 Eure</i> <i>Avenant n° 4 classification, salaires Bouches-du-Rhône</i>	<i>19/01/2015</i> <i>11/06/2015</i> <i>21/10/2015</i> <i>21/10/2015</i> <i>12/01/2015</i> <i>12/03/2015</i> <i>02/10/2015</i>	3117	<i>2015/11</i> <i>2015/38</i> <i>2015/50</i> <i>2015/49</i> <i>2015/16</i> <i>2015/15</i> <i>2015/50</i>
CCNE	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>Avenant n° 17 congés PACS</i> <i>Avenant n° 18 prévoyance</i> <i>Avenant n° 19 salaires au 01/07/2015</i> <i>Avenant n° 20 prévoyance et frais de santé</i>	<i>15/01/2015</i> <i>07/04/2015</i> <i>25/06/2015</i> <i>01/12/2015</i>	3102	<i>2015/10</i> <i>2015/33</i> <i>2015/39</i> <i>2016/6</i>
CCNE	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires minimaux au 01/03/2016</i>	<i>15/12/2015</i>	3232	<i>2016/1</i>
CCNE	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'avenant du 30/10/2008 CPNE</i> <i>Avenant à l'accord du 13/03/2012 OPCA FAFIEC</i> <i>Avenant à l'accord du 13/03/2012 OPCA FAFIEC</i> <i>Avenant à l'avenant du 30/10/2008 CPNE</i> <i>Commissions paritaires régionales emploi formation</i> <i>Formation professionnelle et apprentissage</i> <i>Complémentaire santé</i>	<i>20/01/2015</i> <i>17/03/2015</i> <i>25/06/2015</i> <i>25/06/2015</i> <i>25/06/2015</i> <i>25/06/2015</i> <i>07/10/2015</i>	3018	<i>2015/9</i> <i>2015/17</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/34</i> <i>2015/45</i>
CCNE	Cabinets dentaires (1619) <i>Salaires et primes 2015</i> <i>Installation couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 13/03/2015 frais de santé</i> <i>Salaires et primes au 01/06/2015</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/03/2015 frais de santé</i>	<i>16/01/2015</i> <i>13/03/2015</i> <i>21/05/2015</i> <i>21/05/2015</i> <i>22/10/2015</i>	3255	<i>2015/11</i> <i>2015/20</i> <i>2015/30</i> <i>2015/30</i> <i>2016/9</i>
CCNE	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 68 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 67 formation professionnelle</i>	<i>15/01/2015</i> <i>21/05/2015</i>	3168	<i>2015/12</i> <i>2015/45</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>Salaires travail à temps partiel</i> <i>Fonctionnement CPNEFP – RCLS</i>	07/07/2015 30/07/2015	3297	2015/40 2015/44
CCNE	Camping industrie (1618) <i>Avenant de mise à jour des dispositions de la convention</i>	20/01/2015	3176	2015/37
CCNE	Caoutchouc industrie (45) <i>Formation professionnelle et apprentissage</i>	25/11/2015	3046	2016/6
CCNE	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i>	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015	3081	2015/18 2015/27 2015/52
CCNE	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i> <i>Salaires minima 2015 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2015 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima au 01/05/2015 Aquitaine</i> <i>Salaires minima 2015 Alsace</i> <i>Salaires minima au 01/05/2015 Île-de-France</i>	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015 04/03/2015 10/04/2015 27/04/2015 03/06/2015 15/06/2015	3081	2015/18 2015/27 2015/52 2015/16 2015/22 2015/26 2015/33 2015/31
CCNE	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Délibération CPNE liste formations éligibles CPF</i> <i>Rôles et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/04/2009 formation conducteur</i> <i>Salaires minima 2015 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2015 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima au 01/05/2015 Aquitaine</i> <i>Salaires minima 2015 Alsace</i> <i>Salaires minima au 01/05/2015 Région parisienne</i>	05/03/2015 05/03/2015 22/05/2015 04/03/2015 10/04/2015 27/04/2015 03/06/2015 15/06/2015	3081	2015/18 2015/27 2015/52 2015/16 2015/22 2015/26 2015/33 2015/31
CCNE	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 151 salaires minima au 01/05/2015</i> <i>Avenant n° 152 complémentaire santé</i>	01/04/2015 05/10/2015	3135	2015/23 2015/47
CCNE	Céramiques industries (1558) <i>Commission paritaire nationale de l'emploi et formation professionnelle (CPNEFP)</i> <i>Avenant n° 44 salaires ouvrier ETAM et cadres</i> <i>Nouvelles classifications et salaires</i> <i>Fonctionnement des instances paritaires</i>	28/04/2015 11/06/2015 29/09/2015 12/11/2015	3238	2015/25 2015/36 2015/46 2016/1
CCNE	Chaînes thématiques (2411) <i>Salaires minima conventionnels au 01/05/2015</i>	30/04/2015	3319	2015/24
CCNE	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 24 salaires 2015</i> <i>Avenant n° 26 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 25 travail à temps partiel</i>	07/01/2015 24/03/2015 08/04/2015	3133	2015/10 2015/35 2015/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Charcutières industrielles (1586) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	15/04/2015	3125	2015/24
CCNE	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Salaires minima conventionnels</i>	06/10/2015	3120	2015/48
CCNE	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 80 régime de prévoyance</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 81 à l'accord du 06/10/2008 prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	18/05/2015 12/10/2015 12/10/2015 12/10/2015	3008	2015/40 2015/49 2015/47 2015/47
CCNE	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2015 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2015 (coefficient > ou = 200)</i> <i>Adhésion UPODEF et CSNPO</i>	19/02/2015 19/02/2015 13/10/2015	3163	2015/36 2015/36 2015/48
CCNE	Chimie industrie (44) <i>Développement des compétences GPEC</i> <i>Reconnaissance des CQP dans la classification</i> <i>Accord de méthode relatif à la réécriture à droit constant de la CCNIC</i> <i>Avenant à l'accord du 14/03/2014 frais de santé</i> <i>Salaires minima 2016</i>	12/02/2015 01/07/2015 28/09/2015 30/10/2015 15/12/2015	3108	2015/13 2015/34 2015/44 2015/49 2016/3
CCNE	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunérations des ingénieurs et cadres au 01/03/2015</i>	27/05/2015	3280	2015/33
CCNE	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 01/03/2015</i>	07/04/2015	3280	2015/26
CCNE	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 01/03/2015</i>	07/04/2015	3280	2015/26
CCNE	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Aménagement du temps de travail</i>	09/01/2015	3174	2015/10
CCNE	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Aménagement du temps de travail</i>	09/01/2015	3174	2015/10
CCNE	Cinéma exploitation (1307) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/03/2000 forfait-jours cadres</i> <i>Garanties de frais de santé</i> <i>Avenant n° 55 salaire prime réduction temps travail congé</i>	30/01/2015 16/09/2015 20/10/2015	3097	2015/39 2015/51 2015/51
CCNE	Coiffure (2596) <i>Engagements en faveur de l'alternance</i> <i>Avenant n° 36 régime soins de santé</i> <i>Avenant n° 37 rémunérations et prime d'ancienneté</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 03/07/2013 financement formation</i> <i>Avenant n° 3 à l'avenant n° 23 classification</i>	27/05/2015 08/07/2015 08/07/2015 08/07/2015 29/07/2015 01/10/2015	3159	2015/28 2015/38 2015/38 2015/38 2015/40 2015/48
CCNE	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Salaires minima au 01/07/2015</i>	29/04/2015	3004	2015/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 50 salaires minima conventionnels 2015</i> <i>Avenant n° 51 régime de prévoyance non-cadres</i> <i>Avenant n° 52 forfait annuel en jours</i> <i>Avenant n° 53 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 54 contribution formation professionnelle</i>	11/02/2015 10/06/2015 17/09/2015 17/09/2015 15/10/2015	3305	2015/16 2015/34 2015/50 2015/53 2015/53
CCNE	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant n° 4 salaires minima 2015</i> <i>Avenant n° 1 au régime complémentaire de santé</i> <i>Avenant n° 2 au régime complémentaire de santé</i> <i>Régime complémentaire de santé</i> <i>Création CQPI "vendeur conseil en magasin" (VCM)</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 22/06/2015 régime complémentaire</i> <i>Pacte de responsabilité emploi égalité professionnelle</i>	15/01/2015 22/06/2015 22/06/2015 22/06/2015 11/12/2015 11/12/2015 11/12/2015 11/12/2015	3251	2015/11 2015/39 2015/39 2015/39 2016/7 2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/01/2011 création du CPNV</i> <i>Salaires minima conventionnels au 01/03/2015</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 05/05/1992 classifications cadres</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 18/01/2010 prévoyance</i>	03/03/2015 03/03/2015 02/07/2015 02/07/2015	3044	2015/18 2015/18 2015/45 2015/45
CCNE	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 33 à l'annexe III salaires</i> <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 15 du 03/09/2008 remboursement complément frais de soin de santé</i> <i>Avenant n° à l'avenant n° 15 du 03/09/2008 complément frais de soin de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 19 du 15/01/2014 départ à la retraite</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 18 du 16/01/2013 régime de prévoyance</i>	19/01/2015 19/03/2015 03/11/2015 05/11/2015 21/12/2015	3224	2015/8 2015/26 2016/7 2016/7 2016/12
CCNE	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Avenant n° 12 salaires minima 2015</i> <i>Avenant n° 13 temps partiel</i> <i>Avenant n° 14 régime frais de santé</i>	23/02/2015 23/02/2015 05/11/2015	3326	2015/19 2015/19 2016/7
CCNE	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Salaires minima 2015</i> <i>Instauration d'un régime professionnel - frais de santé</i>	19/01/2015 23/03/2015 31/08/2015	3015	2015/10 2015/22 2015/47
CCNE	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 64 S salaires minima 2015</i> <i>Formation professionnelle</i>	14/01/2015 18/03/2015	3058	2015/15 2015/28
CCNE	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 "règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini"</i> <i>Avenant n° 11 prime de compensation des bas salaires</i> <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 07/12/2006 régime complémentaire santé</i>	29/05/2015 15/12/2015 15/12/2015 15/12/2015	3327	2015/27 2016/2 2016/2 2016/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 53 transfert de personnel</i> <i>Avenant n° 54 formation professionnelle tout au long de la vie</i>	15/06/2015 09/07/2015	3156	2015/33 2015/43
CCNE	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Accord complétant les dispositions de l'article 25 ter</i> <i>Protocole d'accord salaires et primes 2015</i>	13/02/2015 13/02/2015	3254	2015/13 2015/13
CCNE	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Avenant à l'accord du 18/11/2014 formation professionnelle</i> <i>Prime d'ancienneté</i>	30/09/2015 14/10/2015	3033	2015/52 2016/10
CCNE	Désinfection, désinsectisation, dératissage (3 D) (1605) <i>Revalorisation des salaires 2015</i>	09/02/2015	3260	2015/13
CCNE	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2015-1 salaires minima conventionnels</i> <i>Avenant n° 2015-2 pacte de responsabilité</i>	26/03/2015 29/09/2015	3121	2015/41 2015/50
CCNE	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 30 formation professionnelle</i>	03/09/2015	3316	2015/45
CCNE	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Formation professionnelle</i>	25/06/2015	3302	2015/32
CCNE	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 33 salaires minima au 01/04/2015</i> <i>Avenant n° 3 mise à jour du chapitre IV formation</i>	01/04/2015 05/10/2015	3247	2015/25 2015/51
CCNE	Édition phonographique (2770) <i>Salaires NAO 2015</i> <i>Rémunérations complémentaires proportionnelles</i> <i>Salaires NAO 2016</i>	30/01/2015 21/12/2015 21/12/2015	3361	2015/23 2016/9 2016/9
CCNE	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Remboursement de frais de santé</i> <i>Formation professionnelle</i>	28/09/2015 02/12/2015	3363	2015/48 2016/2
CCNE	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 28 formation professionnelle continue et CPF</i> <i>Observatoire des métiers et de l'emploi</i> <i>Régime professionnel de santé</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant n° 29 modifiant le nom de la convention</i> <i>Avenant n° 30 modifiant le titre X égalité professionnelle</i>	24/03/2015 25/06/2015 22/09/2015 03/11/2015 24/11/2015 24/11/2015	3351	2015/17 2015/31 2015/42 2015/49 2015/51 2015/51
CCNE	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 7 salaires 2015</i> <i>Avenant n° 8 classification emplois techniques (titre VII)</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 25/10/2010 régime complémentaire de remboursement des frais de santé</i>	02/02/2015 09/09/2015 21/12/2015	3355	2015/13 2016/2 2016/7
CCNE	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	22/09/2015 07/10/2015	3042	2015/51 2015/49
CCNE	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Formation professionnelle</i>	22/09/2015	3042	2015/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 48 délai de carence frais de santé</i> <i>Avenant n° 50 rémunérations conventionnelles</i> <i>Avenant n° 51 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 52 financement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 53 régime de remboursement de frais de santé</i>	21/01/2015 13/02/2015 19/10/2015 23/11/2015 23/11/2015	3275	2015/11 2015/14 2015/50 2016/1 2016/1
CCNE	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 9 salaires minima 2015</i> <i>Généralisation de la couverture frais de santé</i>	29/01/2015 07/10/2015	3123	2015/16 2015/46
CCNE	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 60 salaires minima (valeur du point) annexe I</i> <i>Avenant n° 61 salaires minima (valeur du point) annexe II et III</i> <i>Avenant n° 62 modifiant le nom de la convention</i>	06/02/2015 06/02/2015 18/12/2015	3145	2015/30 2015/30 2016/9
CCNE	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Forfait jours des cadres autonomes</i> <i>Avenant n° 38 salaires au 01/04/2015</i> <i>Financement de la formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle</i>	18/02/2015 06/03/2015 13/11/2015 13/11/2015	3020	2015/14 2015/16 2016/2 2016/4
CCNE	Exploitations frigorifiques (200) <i>Avenant n° 2 classification des postes</i> <i>Avenant n° 82 salaires et primes</i>	21/04/2015 21/04/2015	3178	2015/24 2015/24
CCNE	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Salaires minima 2015</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	01/07/2015 16/09/2015 16/09/2015	3010	2015/40 2015/48 2015/46
CCNE	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 prévoyance</i> <i>CQP "assistant de formation"</i> <i>Couverture frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 et annexe - prévoyance</i>	22/01/2015 15/06/2015 19/11/2015 19/11/2015	3249	2015/17 2016/2 2016/7 2016/7
CCNE	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 13 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 14 accompagnement des salariés sans la démarche formation</i> <i>Avenant n° 15 fonds social</i> <i>Accord n° 16 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) et du dialogue social</i>	11/02/2015 09/09/2015 09/09/2015 07/12/2015	3014	2015/15 2015/43 2015/43 2016/3
CCNE	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 120 évolution de la grille des salaires</i> <i>Formation professionnelle, emploi et compétences</i> <i>Avenant n° 121 régime de frais de soins de santé</i>	06/01/2015 09/02/2015 26/10/2015	3244	2015/8 2015/14 2015/49
CCNE	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant n° 19 salaires minima 2015</i>	20/02/2015	3233	2015/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 86 classification des emplois</i> <i>Avenant n° 87 calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 %</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 06/12/2013 prévoyance et frais de santé</i>	12/02/2015 15/06/2015 02/07/2015	3144	2015/17 2015/36 2015/36
CCNE	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/09/2015</i> <i>Avenant n° 5 formation professionnelle</i> <i>Accord de révision des articles sur la période d'essai cadres et non-cadres</i> <i>Avenant à l'accord du 13/10/2005 protection santé</i> <i>Salaires minima 2016</i>	10/06/2015 29/10/2015 29/10/2015 03/12/2015 03/12/2015	3205	2015/37 2016/7 2016/7 2016/7 2016/7
CCNE	Golf (2021) <i>Avenant n° 66 régime complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 67 modification des articles 11.1 ; 11.2 ; 11.3 prévoyance</i>	11/02/2015 19/10/2015	3283	2015/22 2015/47
CCNE	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Avenant n° 22 salaires minima 2015</i> <i>Régime de prévoyance collectif</i> <i>Remboursement de frais de santé</i>	16/04/2015 09/10/2015 04/11/2015	3241	2015/24 2016/1 2015/50
CCNE	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Avenant n° 48/A de l'annexe salaires minima 2015</i> <i>Avenant n° 49/A de l'annexe salaires minima au 01/09/2015</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	28/01/2015 28/01/2015 22/10/2015	3148	2015/13 2015/13 2015/48
CCNE	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Classification des emplois</i> <i>Avenant de modification de l'avenant n° 2 du 14/12/1990 régime de prévoyance</i> <i>Formation emploi démocratie sociale</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i>	19/05/2015 19/05/2015 19/05/2015 30/09/2015	3221	2015/49 2015/38 2015/38 2016/3
CCNE	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>Avenant n° 15 modifiant l'article 12 (salaires)</i> <i>Avenant n° 16 salaires minima conventionnels</i>	28/09/2015 01/12/2015	3330	2015/44 2016/10
CCNE	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Avenant n° 8 barème des rémunérations 2015</i>	11/02/2015	3190	2015/39
CCNE	Horlogerie (1044) <i>Avenant n° 7 régime de prévoyance</i>	12/06/2015	3152	2015/47
CCNE	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 19 annexe III salaires</i> <i>Avenant n° 20 annexe III salaires</i> <i>Avenant n° 30 annexe II classification</i> <i>Avenant n° 31 prise en charge de la professionnalisation</i> <i>Prévoyance</i> <i>Remboursement des frais de santé</i>	15/04/2015 15/04/2015 15/04/2015 15/04/2015 16/12/2015 16/12/2015	3240	2015/25 2015/25 2015/25 2015/25 2016/6 2016/6
CCNE	Hospitalisation privée (2264) <i>Commission nationale de validation des accords</i> <i>Commission nationale de validation des accords</i>	27/05/2015 08/12/2015	3307	2015/34 2016/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 31 salaires minima 2015</i> <i>Financement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 11 à l'accord du 9/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>Régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 22/05/2014 temps partiel</i>	20/01/2015 26/05/2015 26/06/2015 03/07/2015 20/11/2015	3271	2015/10 2015/26 2015/34 2015/35 2015/51
CCNE	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 3 à l'accord régime prof. frais de santé</i>	26/10/2015	3292	2015/47
CCNE	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 48 création d'un régime de complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 49 taux contribution formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 47 aux chapitres I et II régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 50 taux contribution formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 51 convention de forfait en jours cadre</i> <i>Avenant n° 52 chapitre XI commission d'interprétation</i>	13/03/2015 29/04/2015 26/05/2015 25/06/2015 24/09/2015 24/09/2015	3037	2015/21 2015/25 2015/27 2015/32 2015/48
CCNE	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 64 modifiant l'annexe II salaires 2015</i> <i>Avenant n° 65 régime de prévoyance et de frais de santé</i> <i>Avenant n° 66 commission interprétation avenant n° 63</i> <i>Avenant n° 67 sur le droit syndical</i> <i>Avenant n° 68 modification des montants prime d'ancienneté</i>	26/02/2015 20/07/2015 23/10/2015 23/11/2015 23/11/2015	3090	2015/19 2015/36 2016/6 2016/6 2016/6
CCNE	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant de modification de l'article 16-A départ à la retraite</i> <i>Salaires minima 2015</i> <i>Avenant de modification de l'article 22 congés familiaux</i> <i>Avenant à l'accord du 21/06/2010 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 à l'article 33 régime de frais de santé</i>	23/03/2015 06/07/2015 16/10/2015 12/11/2015 12/11/2015	3100	2015/30 2015/39 2016/8 2016/8 2016/8
CCNE	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale (reliure) au 01/07/2015</i> <i>Politique salariale au 01/09/2015</i> <i>Formation et développement des compétences</i> <i>Dialogue social et revitalisation des bassins graphiques</i>	09/04/2015 16/06/2015 30/10/2015 23/11/2015	3138	2015/24 2015/30 2015/49 2015/52
CCNE	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	29/01/2015	3384	2015/32
CCNE	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>Avenant n° 42 salaires et primes 2015</i>	01/06/2015	3171	2015/34
CCNE	Jardineries graineteries (1760) <i>Salaires minima au 01/05/2015</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 11/06/2009 prévoyance</i>	17/04/2015 25/09/2015 25/09/2015	3272	2015/22 2015/48 2015/47
CCNE	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 64 CPNEFP</i> <i>Avenant n° 65 modifiant l'article 2 du chapitre IX</i> <i>Avenant n° 66 salaires minima conventionnels au 01/05/2015</i> <i>Avenant n° 67 formation professionnelle</i>	16/02/2015 01/04/2015 08/04/2015 22/05/2015	3130	2015/19 2015/19 2015/24 2015/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Journalistes (1480) <i>Barème minimum de pige</i> <i>Avenant à l'accord du 5/12/2008 durée de travail à temps partiel</i> <i>Avenant de révision de l'annexe III régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige</i>	<i>05/05/2015</i> <i>08/07/2015</i> <i>24/09/2015</i>	3136	<i>2015/45</i> <i>2015/37</i> <i>2015/52</i>
CCNE	Laitière industrie (112) <i>Avenant n° 18 à l'annexe I ter primes d'ancienneté</i> <i>Avenant n° 33 à l'annexe I bis de la convention RAM 01/07/2015</i> <i>Avenant n° 45 à l'annexe I de la convention salaires 01/07/2015</i>	<i>23/06/2015</i> <i>23/06/2015</i> <i>23/06/2015</i>	3124	<i>2015/37</i> <i>2015/37</i> <i>2015/37</i>
CCNE	Librairie (3013) <i>Régime professionnel de santé</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 1 régime de prévoyance portabilité</i> <i>Avenant n° 2 rente temporaire décès prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 champ d'application</i> <i>Dépenses de fonctionnement CFA / AGEFOS PME</i> <i>Avenant n° 2 développement négociation collective</i>	<i>02/07/2015</i> <i>16/09/2015</i> <i>16/09/2015</i> <i>16/09/2015</i> <i>05/11/2015</i> <i>20/11/2015</i> <i>20/11/2015</i>	3252	<i>2015/38</i> <i>2015/49</i> <i>2015/47</i> <i>2015/47</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i>
CCNE	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant à l'accord du 17/10/2008 créant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance</i> <i>Accord modifiant l'avenant du 15/10/2015 assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance</i>	<i>15/10/2015</i> <i>29/12/2015</i>	3264	<i>2015/50</i> <i>2016/6</i>
CCNE	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/07/2015</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 09/11/2006 garanties collectives</i>	<i>11/06/2015</i> <i>07/10/2015</i> <i>17/12/2015</i>	3261	<i>2015/34</i> <i>2015/51</i> <i>2016/4</i>
CCNE	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 57 dérogation durée minimale temps partiel</i> <i>Avenant n° 58 modifiant l'article 6.3. congés payés</i> <i>Avenant n° 59 modifiant l'article 4.3.1. retraite</i> <i>Avenant n° 60 astreintes</i>	<i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i> <i>07/07/2015</i>	3266	<i>2015/37</i> <i>2015/37</i> <i>2015/37</i> <i>2015/37</i>
CCNE	Mannequins agences (2397) <i>Avenant n° 5 modifiant les articles n° 12 et n° 16-4</i> <i>Rémunérations 2015 NAO</i>	<i>25/03/2015</i> <i>25/03/2015</i>	3318	<i>2015/23</i> <i>2015/23</i>
CCNE	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Accord de substitution à l'avenant n° 15 du 25/02/2009 application de l'article L. 1111-2-2 du code du travail</i> <i>Régime professionnel de frais de santé</i> <i>Avenant n° 99 salaires garantis et primes 2016</i> <i>Formation professionnelle</i>	<i>29/06/2015</i> <i>29/06/2015</i> <i>08/10/2015</i> <i>15/12/2015</i>	3170	<i>2015/32</i> <i>2015/32</i> <i>2015/46</i> <i>2016/2</i>
CCNE	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>12/02/2015</i> <i>26/03/2015</i> <i>30/06/2015</i>	3154	<i>2015/18</i> <i>2015/39</i> <i>2015/50</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Avenant n° 12 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/02/2015 26/03/2015 30/06/2015	3154	2015/18 2015/39 2015/50
CCNE	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Avenant n° 12 salaires minimaux conventionnels</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/02/2015 26/03/2015 30/06/2015	3154	2015/18 2015/39 2015/50
CCNE	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Avenant n° 1 dispositions sur les congés familiaux</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 04/06/2009 régime de prévoyance</i> <i>Régime professionnel de santé</i>	22/05/2015 19/11/2015 02/12/2015	3286	2015/37 2016/1 2016/7
CCNE	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) 2015</i>	27/01/2015	3025	2015/10
CCNE**	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 76 salaires (national et Île-de-France) 2015</i> <i>Avenant n° 16 régime complémentaire santé</i>	21/01/2015 09/09/2015	3169	2015/10 2015/41
CCNE	Meunerie (1930) <i>Avenant n° 43 salaires minima 2015</i>	23/01/2015	3060	2015/12
CCNE	Missions locales et PAIO (2190) <i>Financement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 55 suspension contrat travail acquisition ancien</i> <i>Avenant n° 57 modifiant l'accord prévoyance</i>	16/01/2015 16/01/2015 17/12/2015	3304	2015/11 2015/11 2016/10
CCNE	Mutualité (2128) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 19 garanties frais de santé</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Rôles IRP en matière formation professionnelle</i> <i>Formation développement de l'alternance</i>	11/02/2015 26/05/2015 03/07/2015 04/11/2015 20/11/2015	3300	2015/14 2015/31 2015/41 2016/3 2016/4
CCNE	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 50 travail à temps partiel</i> <i>Couverture complémentaire de frais de santé</i>	26/02/2015 21/09/2015	3187	2015/17 2015/47
CCNE	Navigation intérieure marchandises ouvrier (3) <i>Rémunérations minimales 2014</i> <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	12/01/2015 15/12/2015		2015/39 2016/9
CCNE	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Rémunérations minimales 2014</i> <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	12/01/2015 15/12/2015	3153	2015/39 2016/9
CCNE	Navigation intérieure passagers ETAM cadres (1974) <i>Rémunérations minimales 2014</i> <i>Garanties complémentaires de frais de santé</i>	12/01/2015 15/12/2015	3293	2015/45 2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Notariat (2205) <i>Avenant n° 26 participation contribution FPSPP</i> <i>Actualisation et consolidation de la convention</i> <i>Avenant n° 27 convention forfait en jours sur l'année</i> <i>Indemnisation de l'activité partielle</i> <i>Complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 28 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant n° 29 salaires clause de sauvegarde</i> <i>Paritarisme financement des syndicats</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 09/09/2015 frais de santé</i>	<i>23/01/2015</i> <i>19/02/2015</i> <i>19/02/2015</i> <i>18/06/2015</i> <i>09/09/2015</i> <i>09/09/2015</i> <i>15/10/2015</i> <i>15/10/2015</i> <i>03/12/2015</i>	3134	<i>2015/12</i> <i>2015/14</i> <i>2015/14</i> <i>2015/31</i> <i>2015/43</i> <i>2015/43</i> <i>2015/48</i> <i>2015/48</i> <i>2016/2</i>
CCNE	Œufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i> <i>Création et missions de la CPNEFP</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 02/04/2002 classifications</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/03/2007 OPCA OPCALIM</i>	<i>18/02/2015</i> <i>18/08/2015</i> <i>18/08/2015</i> <i>18/08/2015</i>	3184	<i>2015/15</i> <i>2016/10</i> <i>2016/10</i> <i>2016/10</i>
CCNE	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Salaires minima 2015</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 14/06/2011 prévoyance non-cadres</i>	<i>05/03/2015</i> <i>04/06/2015</i>	3084	<i>2015/18</i> <i>2015/36</i>
CCNE	Pâtisserie (1267) <i>Avenant n° 82 à l'article 23 barème et grille de salaires</i>	<i>26/02/2015</i>	3215	<i>2015/14</i>
CCNE	Pharmaceutique industrie (176) <i>Frais logement et nourriture métiers de promotion</i> <i>Prévoyance des salariés</i> <i>Salaires minima 2016</i> <i>Régime de frais de santé des anciens salariés</i> <i>Taux d'appel cotisations prévoyance 2016</i>	<i>15/01/2015</i> <i>09/07/2015</i> <i>22/10/2015</i> <i>19/11/2015</i> <i>19/11/2015</i>	3104	<i>2015/10</i> <i>2015/39</i> <i>2015/50</i> <i>2016/1</i> <i>2016/1</i>
CCNE	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant à l'accord du 3/12/1992 régime de prévoyance et à son annexe du 27/06/2014</i> <i>Travail à temps partiel</i>	<i>02/04/2015</i> <i>02/04/2015</i> <i>01/10/2015</i> <i>24/11/2015</i>	3063	<i>2015/31</i> <i>2015/27</i> <i>2015/53</i> <i>2016/7</i>
CCNE	Pharmacie d'officine (1996) <i>Frais d'équipement, indemnité forfaitaire annuelle</i> <i>Prévoyance et frais de santé (cadres)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (cadres et assimilés)</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i>	<i>29/01/2015</i> <i>24/09/2015</i> <i>24/09/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>17/12/2015</i>	3052	<i>2015/10</i> <i>2015/45</i> <i>2015/45</i> <i>2016/6</i> <i>2016/6</i>
CCNE	Photographie professions (3168) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 20/12/2013 frais de santé</i> <i>Salaires minima 2015</i> <i>Contribution conventionnelle exceptionnelle</i>	<i>02/07/2015</i> <i>02/07/2015</i> <i>10/12/2015</i>		<i>2016/2</i> <i>2015/47</i> <i>2016/10</i>
CCNE	Plasturgie (292) <i>Formation professionnelle tout le long de la vie</i>	<i>25/03/2015</i>	3066	<i>2015/22</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 88 salaires minima</i> <i>Avenant n° 85 garantie frais santé portabilité des droits</i> <i>Avenant n° 86 prévoyance garantie dépendance</i> <i>Avenant n° 87 garantie des frais de santé</i>	14/01/2015 18/03/2015 18/03/2015 18/03/2015	3243	2015/13 2015/20 2015/20 2015/21
CCNE	Pôle emploi (2847) <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Égalité professionnelle</i> <i>Gestion des activités sociales et culturelles</i>	20/07/2015 16/10/2015 18/12/2015	3367	2015/51 2015/48 2016/10
CCNE	Pompes funèbres (759) <i>Régime de frais de santé</i>	05/10/2015	3269	2015/52
CCNE	Ports de plaisance (1182) <i>Prime d'ancienneté</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Augmentation de la valeur du point d'indice</i>	11/03/2015 19/11/2015 10/12/2015	3183	2015/17 2016/2 2016/9
CCNE	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant à l'accord du 15/01/2009 retraite</i> <i>Rentes des contrats de retraite supplémentaire</i> <i>Avenant n° 5 salaires minimaux garantis NAO 2016</i> <i>Avenant n° 6 garantie de ressources</i> <i>Régime conventionnel de prévoyance</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers intermittents</i> <i>Régime prévoyance ouvriers dockers occasionnels</i> <i>Avenant n° 38 salaires NAO 2015 Bordeaux</i> <i>Revalorisation grilles des ouvriers dockers 2015 Montoir Saint-Nazaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16/4/2013 week-end de confort Bordeaux</i> <i>Avenant n° 39 décommande dimanche et jour férié Bordeaux</i>	19/05/2015 19/05/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015 17/12/2015 08/01/2015 12/03/2015 25/09/2015 25/09/2015	3375	2015/41 2015/41 2016/9 2016/7 2016/7 2016/7 2016/7 2015/10 2015/15 2016/9 2016/9
CCNE	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 15/12/2014 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 15/12/2014 régime de prévoyance</i> <i>Régime de frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord frais de santé catégories objectives</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Création du CQP "télésecrétaire qualifié(e)"</i>	16/03/2015 25/09/2015 25/09/2015 25/09/2015 12/10/2015 16/12/2015	3301	2015/17 2015/45 2015/45 2015/45 2015/46 2016/8
CCNE	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Revalorisation salaires minima 2015</i> <i>Avis CPNI - prestations ronde de surveillance</i> <i>Conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile</i> <i>Avenant de méthode développement compétences formation</i>	09/01/2015 05/05/2015 05/05/2015 05/05/2015	3196	2015/8 2015/26 2015/26
CCNE	Production audiovisuelle (2642) <i>Relations du travail pour les musiciens</i>	16/09/2015	3346	2015/51
CCNE	Production cinématographique - titres I - II et III (3097) <i>Titre II - salaires personnel technique</i> <i>Aide au paritarisme</i> <i>Avenant n° 2 révision du protocole d'accord du 17/12/2007</i>	24/07/2015 03/11/2015 03/11/2015		2015/42 2016/6 2016/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Production de films d'animation (2412) <i>Avenant n° 9 salaires minima - NAO 2015</i>	03/03/2015	3314	2015/22
CCNE	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 101 salaires minima 2015</i> <i>Avenant n° 102 portabilité garanties de prévoyance</i> <i>Barème des salaires minima au 01/02/2015 Bretagne Ouest Atlantique</i>	21/01/2015 16/06/2015 28/01/2015	3127	2015/11 2015/41 2015/16
CCNE	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 63 salaires minima 2015</i> <i>Contribution conventionnelle supplémentaire</i>	15/01/2015 11/09/2015	3165	2015/30 2015/42
CCNE	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant à l'accord du 10/11/2005 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 36 salaires minima conventionnels 2015</i> <i>Pacte de responsabilité</i>	20/02/2015 20/02/2015 29/06/2015	3248	2015/15 2015/15 2015/41
CCNE	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Prime annuelle</i> <i>Avenant n° 5 régime de frais de santé (non-cadres)</i> <i>Avenant n° 6 régime de frais de santé</i> <i>Avenant n° 7 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 14 à l'accord du 25/06/2002 salaires</i> <i>Avenant n° 8 financement du régime de frais de santé</i>	03/03/2015 27/05/2015 01/06/2015 02/07/2015 07/10/2015 07/10/2015	3173	2015/23 2015/28 2015/28 2015/37 2015/46 2015/46
CCNE	Publicité (86) <i>Emploi et formation professionnelle</i> <i>Avenant modifiant les articles liés à la parentalité</i> <i>Salaires minima au 01/09/2015 annexe III</i>	11/02/2015 23/06/2015 23/06/2015	3073	2015/13 2015/33 2015/30
CCNE	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Contrat de génération</i> <i>Salaires minima conventionnels 2015</i>	13/01/2015 13/01/2015	3311	2015/9 2015/12
CCNE	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Contrat de génération</i> <i>Salaires minima conventionnels 2015</i>	13/01/2015 13/01/2015	3311	2015/9 2015/12
CCNE	Radiodiffusion (1922) <i>Avenant à l'accord du 05/12/2008 durée de travail à temps partiel</i> <i>Complémentaire santé et prévoyance</i> <i>Salaires minimums</i>	08/07/2015 17/12/2015 17/12/2015	3285	2015/37 2016/4 2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Récupération industries et commerces (637) <i>Organisation du temps partiel</i> <i>Heures supplémentaires chauffeurs équipages de transport</i> <i>Avenant N°11 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Travail nuit - dimanche - jours fériés</i> <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Avenant à l'article 67 bis prime de vacances</i> <i>Classification CQP "opérateur tri manuel – mécanisé"</i> <i>Avenant n° 12 à l'accord du 09/04/2008 régime prévoyance</i> <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Réforme de la formation professionnelle</i>	29/01/2015 24/03/2015 24/03/2015 24/03/2015 21/05/2015 21/05/2015 09/07/2015 09/07/2015 09/07/2015 10/12/2015	3228	2015/19 2015/20 2015/20 2015/20 2015/42 2015/31 2015/36 2015/36 2015/36 2016/9
CCNE	Reprographie (706) <i>Accord modifiant l'article 508 alinéa 1</i> <i>Salaires minima 2015</i>	31/03/2015 31/03/2015	3027	2015/18 2015/18
CCNE	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 51 salaires primes rémunération contrat de professionnalisation</i>	27/01/2015	3225	2015/13
CCNE	Restauration rapide (1501) <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Avenant n° 49 salaires minima classifications et congés</i> <i>Avenant n° 3 à l'avenant n° 42 prévoyance et action sociale</i>	12/01/2015 03/04/2015 02/12/2015	3245	2015/8 2015/20 2016/2
CCNE	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	19/10/2015	3276	2015/52
CCNE	Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires minima conventionnels</i> <i>Régime frais de soins de santé</i>	11/02/2015 22/10/2015	3137	2015/14 2015/47
CCNE	Services à la personne entreprises (3127) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	02/10/2015		2015/49
CCNE	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Grilles de salaires minima au 01/04/2015</i> <i>Plafonds congés spectacles</i> <i>Grilles de salaires minima au 01/07/2015</i>	24/03/2015 29/06/2015 30/06/2015	3372	2015/31 2015/35 2015/38
CCNE	Sport (2511) <i>Avenant n° 99 formation professionnelle</i> <i>N°100 CQP "assistant moniteur de tennis"</i> <i>Avenant n° 101 CQP "moniteur en sport adapté"</i> <i>Apprentissage</i> <i>Avenant n° 102 CQP "assistant moniteur de voile"</i> <i>Avenant n° 103 organisation du dialogue social</i> <i>Avenant n° 104 CQP "animateur des activités gymniques"</i> <i>Avenant n° 105 CQP "cartographe course d'orientation"</i> <i>Avenant n° 106 salaires</i> <i>Régime de frais de santé</i> <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 107 CQP "accompagnateur en téléski nautique"</i> <i>Avenant n° 108 financement de la formation professionnelle</i>	24/03/2015 13/04/2015 14/04/2015 22/05/2015 02/07/2015 02/07/2015 06/11/2015 06/11/2015 06/11/2015 06/11/2015 06/11/2015 04/12/2015 04/12/2015 04/12/2015	3328	2015/22 2015/32 2015/32 2016/1 2015/39 2015/39 2016/1 2016/1 2016/1 2016/1 2016/1 2016/10 2016/10 2016/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Télécommunications (2148) <i>Emploi des stagiaires</i> <i>Salaires minima conventionnels 2015</i> <i>Avenant à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle</i> <i>Formation professionnelle</i>	19/03/2015 19/03/2015 22/05/2015 11/12/2015	3303	2015/21 2015/21 2015/27 2016/4
CCNE	Textile industrie (18) <i>Préavis indemnités conventionnelles licenciement</i> <i>Avenant à l'accord du 01/07/2015 préavis indemnités licenciement</i> <i>Avenant à l'accord du 19/12/2013 classifications</i> <i>Mise en conformité des dispositions de la convention</i>	01/07/2015 15/10/2015 15/10/2015 02/12/2015	3106	2015/38 2015/48 2015/48 2016/9
CCNE	Thermalisme (2104) <i>Convention forfait jours</i> <i>Avenant n° 25 revalorisation de la grille des salaires</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 26 indemnisation des négociateurs</i> <i>Couverture de frais de santé</i> <i>Formation professionnelle</i>	29/01/2015 29/01/2015 29/01/2015 29/10/2015 24/11/2015 10/12/2015	3298	2015/11 2015/11 2015/11 2015/50 2016/6 2016/9
CCNE	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Barème salaires et classification au 01/07/2015</i>	11/06/2015	3047	2015/52
CCNE	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 14 formation, désignation de l'OPCA AGEFOS PME</i> <i>Instauration de la couverture santé</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i> <i>Avenant n° 15 formation modification du titre X</i>	23/06/2015 15/09/2015 08/10/2015 02/12/2015	3175	2015/32 2015/42 2015/52 2016/1
CCNE	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 59 salaires minima conventionnels au 01/07/2015</i>	03/06/2015 11/06/2015	3151	2015/35 2015/35
CCNE	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 3 barème des salaires minima</i> <i>Avenant n° 9 à l'avenant n° 40 du 10/12/1987 risque maladie-accident</i> <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Avenant à l'accord du 06/06/2013 financement formation</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Remboursement complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 révision de l'article 7-14 - CQP</i>	23/01/2015 23/01/2015 17/06/2015 02/07/2015 02/07/2015 02/07/2015 28/10/2015	3131	2015/12 2015/13 2015/35 2015/37 2015/44 2015/41 2015/52
CCNE	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Avenant à l'accord du 03/07/2013 régime de prévoyance non-cadres</i>	25/09/2015	3177	2015/51
CCNE	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés</i> <i>Formation tout au long de la vie professionnelle</i>	05/03/2015 07/07/2015	3099	2015/20 2015/48

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 105 à l'annexe 1 salaires ouvriers</i> <i>Avenant n° 80 à l'annexe 4 salaires ingénieurs et cadres</i> <i>Avenant n° 88 à l'annexe 3 salaires techniciens agents de maîtrise</i> <i>Avenant n° 90 à l'annexe 2 salaires employés</i> <i>Avenant n° 8 rémunération personnel prestations logistiques</i> <i>Travail de nuit dans le transport de déménagement</i> <i>Avenant n° 12 rémunérations dans le transport de déménagement</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 01/10/2012 complémentaire santé (marchandises)</i> <i>Complémentaire santé dans le transport de déménagement</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24/05/2011 complémentaire santé (voyageurs)</i> <i>Complémentaire santé transport sanitaire</i> <i>Rémunérations transport marchandises</i>	<i>10/03/2015</i> <i>10/03/2015</i> <i>10/03/2015</i> <i>10/03/2015</i> <i>17/03/2015</i> <i>29/04/2015</i> <i>29/04/2015</i> <i>08/09/2015</i> <i>25/09/2015</i> <i>01/10/2015</i> <i>06/10/2015</i> <i>03/11/2015</i>	3085	<i>2015/16</i> <i>2015/16</i> <i>2015/16</i> <i>2015/16</i> <i>2015/17</i> <i>2015/26</i> <i>2015/26</i> <i>2015/47</i> <i>2015/48</i> <i>2015/47</i> <i>2015/48</i> <i>2015/50</i>
CCNE	Travaux publics ETAM (2614) <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2016 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Aquitaine</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2016 Aquitaine</i> <i>Salaires minima 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima (RMAG) 2016 Pays de la Loire</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Limousin</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2016 Limousin</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Normandie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Salaires minima 2016 Normandie</i> <i>Salaires minima pour 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Franche-Comté</i> <i>Salaires minima 2016 Franche-Comté</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Champagne-Ardenne</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires barème des minima 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2016 Champagne-Ardenne</i>	<i>02/12/2015</i> <i>02/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i>	3005-T3	<i>2016/10</i> <i>2016/10</i> <i>2016/9</i> <i>2016/3</i> <i>2016/7</i> <i>2016/9</i> <i>2016/3</i> <i>2016/7</i> <i>2016/7</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/7</i> <i>2016/7</i> <i>2016/8</i> <i>2016/4</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/4</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/9</i> <i>2016/10</i> <i>2016/10</i> <i>2016/9</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2016 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Aquitaine</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2016 Aquitaine</i> <i>Salaires minima 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima (RMAG) 2016 Pays de la Loire</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Limousin</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima pour 2016 Limousin</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Normandie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Salaires minima 2016 Normandie</i> <i>Salaires minima pour 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Franche-Comté</i> <i>Salaires minima 2016 Franche-Comté</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Champagne-Ardenne</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires barème minima 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2016 Champagne-Ardenne</i>	<i>02/12/2015</i> <i>02/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>08/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>11/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>14/12/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>17/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i> <i>18/12/2015</i>	3005-T2	<i>2016/10</i> <i>2016/10</i> <i>2016/9</i> <i>2016/3</i> <i>2016/7</i> <i>2016/9</i> <i>2016/3</i> <i>2016/7</i> <i>2016/7</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/7</i> <i>2016/8</i> <i>2016/4</i> <i>2016/8</i> <i>2016/4</i> <i>2016/8</i> <i>2016/8</i> <i>2016/9</i> <i>2016/10</i> <i>2016/10</i> <i>2016/9</i>
CCNE	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i> <i>CPNEFP fonctionnement et organisation</i> <i>Avenant n° 11 salaires et primes 2015 - OETAM</i>	<i>03/02/2015</i> <i>04/06/2015</i> <i>04/06/2015</i>	3086	<i>2015/23</i> <i>2015/38</i> <i>2015/38</i>
CCNE	Vente à distance entreprises (2198) <i>Qualité de vie au travail</i> <i>Télétravail</i> <i>Salaires rémunérations mensuelles garanties</i> <i>Formation professionnelle</i>	<i>13/04/2015</i> <i>06/07/2015</i> <i>06/07/2015</i> <i>06/11/2015</i>	3333	<i>2015/30</i> <i>2015/40</i> <i>2015/37</i> <i>2016/7</i>
CCNE	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>Salaires minima (SMG) 2015</i> <i>Salaires minimum professionnel au 01/12/2015</i>	<i>30/04/2015</i> <i>30/06/2015</i> <i>30/11/2015</i>	3281	<i>2015/23</i> <i>2015/33</i> <i>2015/53</i>
CCNE	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Création de cinq CQP</i>	<i>26/08/2015</i>	3079	<i>2015/39</i>
CCNE	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 65 modifiant l'annexe 4 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 66 salaires (valeur du point) 2015</i>	<i>14/10/2015</i> <i>10/11/2015</i> <i>10/11/2015</i>	3282	<i>2015/47</i> <i>2015/49</i> <i>2015/50</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Couverture santé complémentaire</i> <i>Avenant n° 40 modifiant l'annexe 4 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 41 à l'article 30 astreinte</i> <i>Avenant n° 42 salaires (valeur du point) 2015</i>	14/10/2015 10/11/2015 10/11/2015 10/11/2015	3332	2015/47 2015/49 2015/49 2015/50
CCNE	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 3/05/2009 fonctionnement du paritarisme</i> <i>Pénibilité</i> <i>Utilisation des fonds excédentaires du régime de prévoyance</i> <i>Accord de méthode portant révision de la convention</i>	10/02/2015 10/02/2015 10/02/2015 10/02/2015 16/09/2015	3179	2015/15 2015/15 2015/15 2015/15 2015/47
CCNE	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Régime de complémentaire frais de santé</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Salaires minima 2015 Cognac</i> <i>Salaires minima 2016 Cognac</i>	01/04/2015 01/04/2015 12/11/2015 04/02/2015 16/12/2015	3029	2015/23 2015/23 2016/3 2015/12 2016/2
CCNE	Vitrail industrie (1945) <i>Avenant à l'article 22 durée du temps de travail</i> <i>Salaires minima garantis 2016</i>	30/11/2015 30/11/2015	3172	2016/4 2016/9
CCNE	Volailles industries transformation (1938) <i>Certificat de qualification professionnelle CQP</i>	23/12/2015	3111	2016/9
CCNE	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Articles 49, 50 et 51 prévoyance non-cadres</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	11/02/2015 06/07/2015	3061	2015/13 2015/37
CCN	Associations de gestion et de comptabilité (3160) <i>Salaires NAO 2016</i>	08/12/2015		2016/3
CCN	Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales 2015</i>	18/05/2015		2015/35
CCN	Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales 2015</i>	18/05/2015		2015/35
CCN	Avocats au conseil d'État et la cour de cassation (2329) <i>Avenant n° 14 salaires (valeur du point) 2015</i>	06/01/2015		2015/8
CCN	Banque populaire (3210) <i>NAO 2016</i>	18/12/2015		2016/3
CCN	Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Formation sécurisation et parcours professionnels</i> <i>Garantie de frais de santé</i>	25/06/2015 25/06/2015		2015/33 2015/33
CCN	Crédit maritime mutuel (2622) <i>Salaires NAO 2015</i> <i>Moyens syndicaux nationaux</i> <i>Avenant n° 18 titre V chapitre 1 primes de diplômes</i>	14/01/2015 24/11/2015 24/11/2015	3342	2015/10 2015/53 2015/53
CCN	Crédit mutuel (1468) <i>Formation professionnelle</i> <i>Salaires au 01/10/2015</i>	22/09/2015 22/09/2015		2015/43 2015/43

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 17/11/2011 CQP "chef des ventes"</i>	16/04/2015	3359	2015/49
CCN*	Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Indemnités pour congés payés</i> <i>Salaires NAO au 01/09/2015 (exercice 2015-2016)</i>	07/07/2015 09/07/2015	3320	2015/37 2015/37
CCN	Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Avenant n° 2 au protocole n°155 du 04/07/2014 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 3 au protocole n°155 du 04/07/2014 complémentaire santé</i> <i>Protocole n° 157 à l'annexe 2</i>	03/04/2015 26/06/2015 26/06/2015		2015/46 2015/46 2015/46
CCN	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant n° 15 aux articles 7 et 20 de la convention</i> <i>Salaires 2016</i>	08/06/2015 04/12/2015	3191	2015/44 2016/9
CCN	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2015-01 généralisation couverture frais de santé</i> <i>Avenant n° 2015-02 salaire minimum conventionnel 2015</i>	27/01/2015 27/01/2015	3198	2015/25 2015/25
CCN	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 330 congés familiaux et exceptionnels</i> <i>Avenant n° 331 intégration de métiers</i> <i>Avenant n° 332 régime de prévoyance collectif</i> <i>Avenant n° 333 classification "éducateurs jeunes enfants"</i> <i>Avenant n° 334 régime de complémentaire santé</i>	14/01/2015 04/03/2015 04/03/2015 04/03/2015 29/04/2015	3116	2015/25 2015/35 2015/35 2015/35 2015/46
CCN	Portage de presse (2683) <i>Rémunération minimale au 01/04/2015</i>	01/04/2015	3350	2015/29
CCN	Presse hebdomadaire régionale employés (1281) <i>Barème des salaires au 01/07/2015</i> <i>Grille des salaires minima au 01/07/2015</i>	27/03/2015 27/03/2015	3291	2015/26 2015/26
CCN	Presse magazine éditeurs cadres (3201) <i>Classifications et barèmes minima</i>	06/05/2015		2015/45
CCN	Presse magazine éditeurs employés (3202) <i>Classifications et barèmes minima</i>	06/05/2015		2015/45
CCN	Régies de quartier (3105) <i>Orientations formation professionnelle continue</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 13/02/2015 orientations formation</i> <i>Avenant n° 2 à l'annexe 1 prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 4 révision du Titre 6</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/02/2015 orientations formation</i> <i>Avenant n° 5 article 3.7. jours fériés</i>	13/02/2015 10/04/2015 26/06/2015 26/06/2015 09/10/2015 09/11/2015 03/12/2015	3369	2015/17 2015/22 2015/33 2015/47 2015/47 2015/51 2016/2
CCN	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 01-2015 régime de complémentaire santé</i>	14/04/2015		2015/34
CCN	Sécurité sociale organismes (218) <i>Avenant à l'accord du 24/06/2014 intéressement</i>	23/06/2015		2015/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Sidérurgie (2344) <i>Actualisation de la convention et salaires et primes</i>	11/03/2015	3315	2015/16
CCN	Sociétés financières (478) <i>Période d'essai</i> <i>Classification des qualifications professionnelles</i> <i>Frais d'hébergement</i> <i>Période d'essai</i>	20/02/2015 18/09/2015 06/11/2015 06/11/2015	3059	2015/14 2015/43 2015/50 2015/50
CCN	Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Régime complémentaire santé</i> <i>Régime prévoyance complémentaire</i>	15/09/2015 15/09/2015		
CCN	Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 81 salaire minimum conventionnel</i> <i>Avenant n° 82 révision de l'article 27 classification</i> <i>Avenant n° 83 dispositions sur la formation professionnelle</i> <i>Convention forfait jours cadres autonomes</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord 12/12/2014 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 84 prime annuelle 13^{ème} mois</i>	11/03/2015 11/03/2015 19/05/2015 30/09/2015 17/11/2015 17/11/2015		2015/18 2015/18 2015/26 2016/10 2015/51 2015/51
CCN	Universités instituts catholiques (2270) <i>Emploi des personnes en situation de handicap</i> <i>Frais de santé</i> <i>Désignation d'un OPCA</i>	12/06/2015 08/07/2015 13/11/2015	3308	2015/32 2015/39 2016/6
AINE	Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>Avenant n° 4 prorogation des articles 1 et 2</i>	17/02/2015		2015/16
AINE	Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>Avenant n° A-280 modifiant l'annexe V</i> <i>Création de la délibération D62</i> <i>Avenant n° A-281 modifiant l'article 32 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° A-282 modifiant l'article 6 de l'annexe I</i> <i>Avenant n° A-283 aux annexes I (article 8 bis) et V (article 2 bis)</i> <i>Avenant n° A-284 modifiant l'annexe IV</i> <i>Suppression de la délibération D 8</i> <i>Avenant n° A-285 modifiant les annexes I et III</i> <i>Avenant n° A-286 modifiant les annexes I et V</i>	18/02/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 09/06/2015 09/06/2015 09/06/2015 08/12/2015 08/12/2015		2015/12 2015/17 2015/17 2015/17 2015/29 2015/29 2015/29 2016/3 2016/3
AINE	Retraite non-cadres accord du 08/12/61- ARRCO <i>Avenant n° 131 modifiant l'annexe E</i> <i>Création de la délibération 29 B</i> <i>Avenant n° 132 modifiant les annexes A et C</i> <i>Avenant n° 133 modifiant l'article 32 de l'annexe A</i> <i>Reconduction des dispositions du protocole du 05/02/1979</i> <i>Avenant n° 134 modifiant les annexes A (article 23) et E (article 2 bis)</i> <i>Avenant n° 135 modifiant les articles 11 et 12 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 136 modifiant les articles de l'annexe A</i> <i>Prorogation du protocole du 05/02/1979 activité partielle</i>	18/02/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 16/03/2015 09/06/2015 09/06/2015 08/12/2015 08/12/2015	BO bis 1988/11	2015/12 2015/17 2015/17 2015/17 2015/17 2015/29 2015/29 2016/3 2016/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	Électriques et gazières industries formation <i>Avenant n° 2 à l'accord du 16/09/2005 formation professionnelle</i>	16/10/2015	3368	2015/48
APNE	Enseignement privé temps partiel <i>Avenant n° 1 à l'accord du 18/10/2013 temps partiel</i>	10/03/2015		2015/25
APNE	Hospitalisation privée financement paritarisme <i>Avenant n° 4 à l'accord du 26/02/2001 financement du paritarisme</i>	08/12/2015	3307	2016/6
APNE	Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation du fonds de professionnalisation aux CFA</i> <i>Avenant à l'accord du 22 décembre 2011 formation</i>	07/04/2015 14/09/2015		2015/25 2015/53
APNE	Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 12 classifications salaires et primes 2015</i>	12/03/2015		2015/18
APNE	Papiers cartons inter-secteurs formation professionnelle GPEC <i>Avenant n° 4 forfait prise en charge professionnalisation</i>	19/02/2015		2015/15
APNE	Presse formation professionnelle <i>Formation professionnelle</i>	20/11/2015	3291	
APNE	Sanitaire et sociale mise à disposition salarié <i>Avenant n° 1 à l'accord du 23/04/2015 mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale</i>	23/04/2015		2015/35
APNE	Sanitaire sociale formation professionnelle <i>Avenant n° 1 période transitoire CIF CDI</i> <i>Avenant n° 2 période de professionnalisation</i> <i>Avenant n° 3 délégation régionale paritaire</i>	16/10/2015 16/10/2015 16/10/2015		2016/1 2016/1 2016/1
APNE	Transformation laitière classification professionnelle rémunération <i>Rémunérations conventionnelles au 01/07/2015</i>	23/06/2015		2015/37
APNE	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle</i>	31/01/2015	3212	2015/13
APNE	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant n°4 à l'accord du 10/07/2009 prévoyance fonds solidarité professionnelle</i>	31/01/2015	3212	2015/13
APNE	Travail temporaire observatoire des métiers <i>Avenant 1 à l'accord du 17 mai 2013 observatoire des métiers et de l'emploi</i>	27/11/2015		2016/6
APNE	Travail temporaire salariés permanents <i>Salaires minima au 01/07/2015</i>	03/07/2015	3212	2015/39
APN**	Assurances assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA 2015</i>	29/06/2015		2015/34
APN	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite - RRP fermé</i> <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Régime professionnel de prévoyance (RRP)</i> <i>CREPSA action sociale</i>	04/05/2015 15/06/2015 15/06/2015 05/10/2015	3265	2015/30 2015/38 2015/38 2016/1
APN	Assurances sociétés modernisation paritarisme statuts <i>Modification statuts CREPSA - CREPSA action sociale</i>	30/11/2015		2016/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APN	Banque populaire régime de prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/03/2012 désignation organisme assureur</i>	15/06/2015		2015/35
APN	Bâtiment Travaux Publics salaires ingénieurs et cadres <i>Avenant n° 67 appointements minimaux au 01/02/2015</i>	14/01/2015	3322	2015/15
APN**	Bâtiment Travaux Publics participation <i>Avenant n° 1 régime professionnel de participation</i>	16/12/2015		2016/7
APN	Caisse d'Épargne frais de santé <i>Avenant n° 4 à l'accord du 24/11/2005 frais de santé</i>	06/10/2015		2015/48
APN	Caisse d'Épargne régime de prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 24/11/2005 régime de prévoyance</i>	06/10/2015		2015/48
APN	Caisse d'Épargne salaires <i>Salaires NAO 2016</i>	22/12/2015		2016/6
APN	Commerce distribution OPCA FORCO statuts <i>Avenant n° 1 à l'accord du 23/09/2011 mise en conformité</i>	21/07/2015		2015/48
APN	Coopération agricole industries agroalimentaires régime frais santé <i>Avenant n° 2 tableau de garanties frais de santé</i>	16/03/2015		2015/33
APN	Travaux publics ordre des tuteurs <i>Avenant n° 3 durée de formation du tuteur</i>	17/06/2015		2015/33

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX				
CCRE	Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>Avenant n° 7 salaires minima 2016</i>	02/12/2015	3354	2016/7
CCRE	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194) <i>Indemnités de petits déplacements 2015</i>	13/03/2015	BO bis 2001/2	2015/18
CCRE	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) <i>Indemnités de petits déplacements 2015</i>	13/03/2015	BO bis 2001/3	2015/18
CCRE	Bâtiment Travaux Publics ETAM Guadeloupe (3144) <i>Salaires minima 2015</i>	13/05/2015		2015/48
CCRE	Bâtiment Travaux Publics ETAM Martinique (3107) <i>Salaires 2015</i>	09/06/2015		2015/40
CCRE	Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Avenant n° 18 salaires minima conventionnels</i>	20/03/2015		2015/22
CCRE	Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Commission de validation des accords</i> <i>Collectes des contributions de formation professionnelle continue</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	24/06/2015 18/11/2015 18/11/2015 18/11/2015		2015/50 2016/1 2016/5 2016/1
CCRE	Couture parisienne (303) <i>Avenant n° 10 rémunérations minimales annuelles garanties</i> <i>Avenant n° 11 modifiant l'avenant n° 2 du 06/03/2003 classifications</i> <i>Primes de collection 2015</i>	23/04/2015 23/04/2015 23/04/2015	3185	2015/22 2015/22 2015/22
CCRE	Guides et accompagnateurs milieu amazonien (2658) <i>Avenant n° 2-2015 création CQP</i>	14/04/2015	3347	2015/42
CCRE	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Avenant n° 55 indemnité de départ en retraite</i> <i>Avenant n° 56 salaires garantis 2016</i> <i>Formation professionnelle</i>	16/07/2015 08/10/2015 15/12/2015	3234	2015/37 2015/45 2016/2
CCRE	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Promotion de l'apprentissage</i> <i>Salaires (TGA et RMH) 2015</i>	16/02/2015 28/05/2015	3344	2015/23 2015/35
CCRE	Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires (RMH) au 01/07/2015</i> <i>Salaires (TEG) 2015</i>	22/06/2015 22/06/2015	BO bis 1992/11	2015/32 2015/32
CCRE	Métallurgie Drôme Ardèche (1867) <i>Avenant n° 57 salaires (TEGA et RMH) 2015</i>	16/02/2015	BO bis 1995/1	2015/14
CCRE	Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires RAG et valeur du point 2015</i>	01/07/2015	BO bis 2000/4	2015/38
CCRE	Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires minima (REGA) 2015</i> <i>Salaires minima (valeur du point) 2015</i>	07/07/2015 07/07/2015		2015/41 2015/41
CCRE	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Salaires (RMH et RAG) et primes 2015</i>	24/07/2015	BO bis 1990/11	2015/41

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)				
CCRE	Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2015</i> <i>Portabilité des garanties de prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 complémentaire de frais de santé</i>	03/03/2015 19/05/2015 11/12/2015	BO bis 2002/2	2015/17 2015/26 2016/2
CCRE	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578) <i>Avenant n° 1 salaires (RMH) au 01/06/2015</i> <i>Avenant n° 3 indemnité de panier de nuit</i> <i>Salaires (REGA) 2015</i>	27/04/2015 27/04/2015 27/04/2015	BO bis 1990/9	2015/28 2015/28 2015/28
CCRE	Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (RMH et primes) 2015</i> <i>Salaires (TEG) 2015</i>	11/02/2015 11/02/2015		2015/15 2015/15
CCRE	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Rémunérations annuelles garanties 2015</i>	02/04/2015		2015/18
CCRE	Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Avenant à l'avenant "mensuels" période d'essai et retraite</i>	21/09/2015	3126	2015/50
CCRE	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2015</i> <i>Salaires (RMH) au 01/07/2015</i>	19/06/2015 19/06/2015	3341	2015/33 2015/33
CCRE	Vins de Champagne (1384) <i>Salaires au 01/06/2015 (accord tripartite)</i> <i>Avenant de mise à jour de la convention collective</i>	02/06/2015 25/09/2015		2015/31 2015/44
AIR**	Commerces Rennes ouverture dimanche <i>Jours fériés et trois dimanches pour 2016</i>	13/11/2015		2016/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ETAM La Réunion (627) <i>Salaires et primes 2015</i> <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	13/04/2015 25/09/2015		2015/23 2016/8
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Salaires et primes 2015</i> <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	13/04/2015 25/09/2015		2015/23 2016/8
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ouvriers La Réunion (2389) <i>Salaires et primes 2015</i> <i>Couverture complémentaire frais de santé</i>	13/04/2015 25/09/2015	BO bis 2004/3	2015/23 2016/8
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ouvriers Martinique (749) <i>Salaires 2015</i>	09/06/2015		2015/40
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>Salaires minima 2015 et primes</i>	13/05/2015	BO bis 2003/7	2015/48
CCDE	Manutention portuaire Guadeloupe (1923) <i>Commission des sages</i> <i>Conditions d'emploi des ouvriers dockers occasionnels</i> <i>Organisation du travail</i> <i>Indemnités de fin de carrière</i> <i>Organisation du travail rémunérations</i>	31/03/2015 31/03/2015 31/03/2015 09/07/2015 09/07/2015	BO bis 1999/1	2015/40 2015/40 2015/40 2015/40 2015/40
CCDE	Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEGA, valeur point et prime de panier)</i>	22/06/2015		2015/32
CCDE	Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Salaires (RMH et TGA) 2015</i>	18/06/2015	BO bis 1990/2	2015/30
CCDE	Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes</i>	30/04/2015		2015/25
CCDE	Métallurgie Aube (2294) <i>Salaires minima garantis et RMH 2015</i>	04/06/2015	BO bis 2002/11	2015/30
CCDE	Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH et RAEG) et primes</i>	24/07/2015	BO bis 1997/4	2015/40
CCDE	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Salaires et primes 2015</i> <i>Avenant modifiant le champ d'application</i> <i>Avenant à l'alinéa 1 de l'article 53 prévoyance</i>	26/05/2015 03/07/2015 21/12/2015	3362	2015/31 2015/33 2016/7
CCDE	Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH et RAG) 2015</i>	27/05/2015		2015/34
CCDE	Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires 2015</i>	04/12/2015	BO bis 1990/6	2016/9
CCDE	Métallurgie Corrèze (1274) Avenant n° 72 salaires (RAG et primes) 2015	12/03/2015		2015/18
CCDE	Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>Avenant n° 2015-01 salaires et primes</i>	26/06/2015	BO bis 1996/2	2015/34
CCDE	Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Régime de prévoyance</i>	26/01/2015	BO bis 1991/11	2015/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Garanties annuelles de rémunération 2015</i> <i>Salaires RMH et prime de panier au 01/08/2015</i>	17/06/2015 17/06/2015	3360	2015/31 2015/31
CCDE	Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires (TEGA et valeur du point) 2015</i>	20/03/2015	BO bis 1992/10	2015/19
CCDE	Métallurgie Dordogne (1353) <i>Salaires (REG) 2015</i> <i>Salaires (RMH) 2015</i>	23/03/2015 23/03/2015		2015/27 2015/27
CCDE	Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations (RAG et RMH) et primes 2015</i>	07/05/2015		2015/31
CCDE	Métallurgie Eure (887) <i>Autorisation d'absence commission paritaire emploi</i> <i>Salaires (RMH et RAEG) 2015 et primes</i>	21/01/2015 21/01/2015		2015/12 2015/12
CCDE	Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Salaires (valeur du point et RAG) et primes 2015</i>	17/04/2015		2015/23
CCDE	Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Salaires minima (RAEG et RMH) et primes 2015</i>	18/06/2015		2015/32
CCDE	Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2015</i>	23/02/2015		2015/17
CCDE	Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires (RMH) au 01/05/2015</i> <i>Salaires (TEGA) 2015</i>	04/05/2015 04/05/2015	BO bis 1992/12	2015/25 2015/25
CCDE	Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Salaires (RAG et RMH) au 01/01/2015</i>	13/03/2015	BO bis 1986/50	2015/16
CCDE	Métallurgie Loiret (1966) <i>Rémunérations annuelles garanties (RAG) 2015</i> <i>Salaires RMH (valeur du point) au 01/09/2015</i>	21/07/2015 21/07/2015	BO bis 1997/7	2015/37 2015/37
CCDE	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2015</i>	19/03/2015	3334	2015/17
CCDE	Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>Salaires (REG) 2015</i>	15/07/2015	BO bis 1997/5	2015/42
CCDE	Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires (RMH et TEGA), indemnités de panier 2015</i>	19/01/2015	BO bis 1996/3	2015/10
CCDE	Métallurgie Manche (828) <i>Avenant n° 36 salaires minima (RMH et TEGA) 2015</i>	15/06/2015		2015/33
CCDE	Métallurgie Marne (899) <i>Salaires (RAG et valeur du point) 2015</i>	10/04/2015		2015/21
CCDE	Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires A2 - 17 RMH - RAG 2015</i>	30/04/2015	BO bis 2002/6	2015/26
CCDE	Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Avenant de révision d'articles de la convention</i>	14/09/2015		2015/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Moselle (714) <i>Avenant à l'article 6 moyens de communication des IRP</i> <i>Élections professionnelles</i> <i>Insertion de l'annexe VIII sur le télétravail</i> <i>Salaires (RAEG - BRG - IPD et primes)</i> <i>Actualisation clauses générales et "mensuels"</i>	26/02/2015 26/02/2015 26/02/2015 26/02/2015 17/11/2015		2015/21 2015/21 2015/21 2015/17 2015/52
CCDE	Métallurgie Nièvre (1159) <i>Salaires (REAG et RMH) et primes 2015</i>	29/04/2015		2015/23
CCDE	Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2015</i> <i>Salaires minima (valeur du point et RMH) 2015</i>	27/05/2015 27/05/2015		2015/34 2015/34
CCDE	Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Salaires REAG 2015 primes et indemnités</i>	22/01/2015	BO bis 1991/6	2015/11
CCDE	Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2015</i>	08/06/2015		2015/37
CCDE	Métallurgie Sarthe (930) <i>Salaires (RAEG RMH et primes) 2015</i>	26/06/2015		2015/34
CCDE	Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEGA et RMH) 2015</i>	01/06/2015	BO bis 1987/7	2015/30
CCDE	Métallurgie Vaucluse (829) <i>Avenant n° 66 salaires (valeur du point et TGA)</i>	11/12/2015		2016/4
CCDE	Métallurgie Vendée (2489) <i>Salaires (TEGA) 2015</i>	23/03/2015	3325	2015/20
CCDE	Métallurgie Vosges (2003) <i>Ancienneté et périodes d'essai</i> <i>Élections Professionnelles</i> <i>Indemnités de rupture du contrat de travail</i> <i>Rémunérations et primes 2015</i> <i>Avenant à l'accord du 26/10/2012 organisme prévoyance</i>	28/01/2015 28/01/2015 28/01/2015 27/02/2015 11/05/2015	BO bis 1998/1	2015/13 2015/13 2015/13 2015/15 2015/25
CCDE	Métallurgie Yonne (1732) <i>RMH, prime et TEG 2015</i>	22/01/2015	BO bis 1993/18	2015/11
CCD	Canne à sucre culture Martinique (2535) <i>Salaires 2015</i>	30/04/2015		2015/40
CCD	Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (valeur du point et GRE) au 01/06/2015</i>	11/05/2015		2015/24
CCD	Roquefort industrie (2891) <i>Avenant n° 16 modification de l'article 9.10 "prime de présence"</i>	23/06/2015	3374	2015/41
CCD	Sucrière et rhuinière industrie Martinique (2534) <i>Salaires 2015</i>	26/02/2015		2015/40
CCAE	Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH et SEGA) 2015</i>	23/06/2015		2015/32
CCAE	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2015</i>	30/01/2015		2015/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCAE	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)			
	<i>Avenant n° 75 salaires (TEGA) 2015</i>	<i>22/06/2015</i>		<i>2015/32</i>
	<i>Avenant n° 76 salaires barème RMH au 01/07/2015</i>	<i>22/06/2015</i>		<i>2015/32</i>
	<i>Avenant n° 77 salaires (travailleurs à domicile)</i>	<i>22/06/2015</i>		<i>2015/32</i>
AID**	indemnisation du chômage à Mayotte			
	<i>Avenant n° 3 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i>	<i>19/06/2015</i>		
	<i>Avenant n° 4 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i>	<i>18/09/2015</i>		

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

ANNEXE 6 •**LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE
PARITAIRE (CMP) - Données arrêtées au 17/03/2016**

Aide à domicile	IDCC 1258
Ameublement négoce	IDCC 1880
Animation	IDCC 1518
Assistants maternels	IDCC 2395
Avocats personnels salariés non avocat des cabinets d'avocat	IDCC 1000
Avocats salariés	IDCC 1850
Bricolage	IDCC 1606
Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers	IDCC 2543
Cafétérias	IDCC 2060
Casinos	IDCC 2257
Coiffure	IDCC 2596
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	IDCC 1686
Commerce de gros	IDCC 573
Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison employés et cadres	IDCC 1383 et 731
Distribution directe	IDCC 2372
Éditions phonographiques CDDU	
Édition	IDCC 2121
Employés de maison / salariés du particulier employeur	IDCC 2111
Entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure	IDCC 468
Entreprises de désinfection désinsectisation dératissage	IDCC 1605
Esthétique	IDCC 3032
Experts-comptables et commissaires aux comptes	IDCC 787
Exploitation cinématographique	IDCC 1307
Fleuristes et animaux familiers	IDCC 1978
Gardiens concierges et employés d'immeubles	IDCC 1043
Grands magasins et magasins populaires	IDCC 2156
Greffiers des tribunaux de commerce	IDCC 240
Habillement - Maisons à succursales de vente au détail	IDCC 675
Horlogerie-bijouterie Commerce de détail	IDCC 1487
Hospitalisation privée commerciale	IDCC 2264
Hôtels - cafés - restaurants	IDCC 1979
Hôtellerie de plein air	IDCC 1631
Huissiers de justice	IDCC 1921
Immobilier	IDCC 1527
Industrie de fabrication mécanique du verre	
Manutention aéroportuaire et nettoyage dans les aéroports parisiens	IDCC 1391
Manutention portuaire et établissements portuaires	IDCC 1763
Mareyage	IDCC 1589
Missions locales - PAIO	IDCC 2190
Négoce et prestations de service dans les domaines médico techniques	IDCC 1982
Notariat	IDCC 2205
Optique-lunetterie	IDCC 1431
Organismes de tourisme	IDCC 1909
Papeterie, fournitures de bureau, bureautique, informatique	IDCC 1539
Pharmacie d'officine	IDCC 1996

Plasturgie	IDCC 292
Poissonnerie	IDCC 1504
Portage de presse	IDCC 2683
Prestataires techniques du spectacle CDDU	IDCC 2717
Prestataires de services du secteur tertiaire	IDCC 2098
Prévention sécurité	IDCC 1351
Production audiovisuelle CDDU	
Production cinématographique CDDU	
Production des films d'animation CDDU	
Promotion construction	IDCC 1512
Publicité	IDCC 86
Radiodiffusion CDDU	
Radios privées et non permanents	
Remontées mécaniques et domaines skiables	IDCC 454
Restauration collective	IDCC 1266
Restauration rapide	IDCC 1501
Services à la personne	IDCC 1258
Services santé au travail interentreprises	IDCC 897
Spectacle vivant privé CDDU	
Spectacle vivant subventionné Entreprises artistiques et culturelles CDDU	
Sport	IDCC 2511
Télécommunications	IDCC 2148
Télédiffusion et chaînes thématiques CDDU	
Tourisme social et familial	IDCC 1316
Transports aériens Personnel au sol - Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères - Sociétés gestionnaires d'aéroports	IDCC 275
Transports ferroviaires Entreprises de "Nouveaux entrants du rail"	
Transports publics urbains	IDCC 1424
Transports routiers - CNIC plénière - Transports routiers de marchandises	
Transports routiers - Transports de fonds - Logistique	
Transports routiers - Coursiers - déménagement	
Transports routiers - Transports routiers de voyageurs - Sanitaires ambulances - Grande remise taxis	IDCC 16
Travail temporaire	IDCC 2378

ANNEXE 7 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION

Données arrêtées au 17/03/2016

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
25	Convention collective locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	01/03/1951		567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent	05/06/1970
39	Convention collective des courtiers en valeurs mobilières de Paris	17/10/1952		2931	Convention collective nationale des activités de marchés financiers	11/06/2010
52	Convention collective départementale de la boulangerie de la Haute-Garonne	01/07/1954		843	Convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie - entreprises artisanales	19/03/1976
57	Convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Étienne	30/07/1954		18	Convention collective nationale de l'industrie textile	01/02/1951
113	Convention collective locale des industries de produits réfractaires de Givors	23/05/1955		1558	Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
131	Convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	02/07/1955		1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement	14/01/1986
155	Convention collective pour les ouvriers de la fabrication des sacs en papiers de Saint-Junien de la Haute-Vienne	01/11/1955		707	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers cartons et de la pellicule cellulosique	21/12/1972
				1495	Convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses	16/02/1988
164	Convention collective départementale du négoce charbonnier du Rhône	26/12/1955		1408	Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
193	Convention collective départementale de l'importation et du commerce en gros des vins et spiritueux de la Loire-Atlantique	28/06/1956		493	Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	13/02/1969
195	Convention collective des entreprises de carénage piquage et travaux maritimes connexes de la région havraise	04/07/1956		979	Convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	26/06/1978

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
201	Convention collective nationale des cadres des agences de renseignements commerciaux	12/07/1956		2098	Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13/08/1999
246	Convention collective régionale du notariat de la Cour d'appel de Colmar	13/02/1958		2205	Convention collective du notariat	08/06/2001
249	Convention collective ouvrière de la distribution charbonnière de la région parisienne	19/03/1958		1408	Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
265	Convention collective locale des dessinateurs des cabinets de dessin de la ville de Lyon et des localités de la communauté urbaine de Lyon	05/12/1958		18	Convention collective nationale de l'industrie textile	01/02/1951
280	Convention collective des employés du commerce de la distribution charbonnière de la région parisienne	04/12/1959		1408	Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
281	Convention collective des dessinateurs pour textiles, papiers peints, toiles cirées et linoleums de la région parisienne	07/12/1959		18	Convention collective nationale de l'industrie textile	01/02/1951
295	Convention collective régionale du notariat de la Cour d'appel de Rouen	23/09/1960		2205	Convention collective du notariat	08/06/2001
313	Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	31/01/1962		573	Convention collective nationale des commerces de gros	23/06/1970
314	Convention collective régionale des entreprises de vidanges du Nord - Pas-de-Calais et de la Somme	05/03/1962		2272	Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle	21/05/2002
349	Convention collective nationale de travail des guides interprètes de la région parisienne	21/06/1962		1710	Convention collective nationale de personnel des agences de voyages et de tourisme	12/03/1993
350	Convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie	05/07/1962		247	Convention collective nationale des industries de l'habillement	17/02/1958
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	27/11/1962		2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir	09/09/2005

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
356	Convention collective régionale du notariat du Nord - Pas-de-Calais	19/12/1962		2205	Convention collective du notariat	08/06/2001
376	Convention collective locale du personnel ouvrier dans les industries de la salaison et de la morue du canton de Fécamp	13/01/1964		1396	Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés	22/10/1985
426	Convention collective locale du personnel des cabinets d'avocats de Nantes	17/03/1967		1000	Convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979
427	Convention collective interrégionale de l'industrie textile d'Elbeuf Louviers et de la région	11/04/1967		18	Convention collective nationale de l'industrie textile	01/02/1951
508	Convention collective régionale du personnel ouvrier d'exploitation de chauffage pour la région lyonnaise	23/04/1969		998	Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
524	Convention collective des commerces de gros de bière, des eaux minérales, des jus de fruits et boissons gazeuses de la région parisienne	28/07/1969		1536	Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile	21/11/1988
541	Convention collective départementale du commerce de détail des chaussures de la Loire-Atlantique	27/01/1970		733	Convention collective nationale des détaillants en chaussure	27/06/1973
595	Convention collective de l'industrie des fruits confits d'APT	28/10/1970		1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	01/01/1984
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	01/07/1971		1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
641	Convention collective du commerce des fers tubes et métaux de Nantes et sa banlieue	05/01/1972		1383	Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	03/07/1985
				731	Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres	23/06/1971

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
654	Convention collective régionale du personnel ouvrier des entreprises de distribution de fluides thermiques, d'exploitation et de maintenance, d'installations de chauffage du groupement régional Sud-Ouest	28/03/1972		998	Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
655	Convention collective régionale du personnel des employés techniciens et agents de maîtrise des entreprises de distribution de fluides thermiques d'exploitation et de maintenance d'installations de chauffage Sud-Ouest	28/03/1972		998	Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
660	Convention collective de l'exploitation des terres réfractaires des bassins de Provins Villenauxe-la-Grande	01/04/1972		1558	Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
663	Convention collective départementale des ouvriers boulangers d'Ille-et-Vilaine	08/05/1972		843	Convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie - entreprises artisanales	19/03/1976
688	Convention collective régionale pour les entreprises parisiennes de boulangerie industrielle	11/09/1972		1747	Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie	13/07/1993
694	Convention collective locale du carénage de Saint-Nazaire et sa région	13/10/1972		111	Convention collective locale de la métallurgie de Nantes et sa région	16/05/1955
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	01/07/1973		43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France	18/12/1952
752	Convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingaux	22/01/1974		18	Convention collective nationale de l'industrie textile	01/02/1951
769	Convention collective de la boucherie pour la région lyonnaise	17/04/1974		992	Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
818	Convention collective locale de la réparation navale de Brest	12/12/1975		860	Convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère	09/04/1976
824	Convention collective interdépartementale des animateurs professionnels, conseillers d'éducation populaire	01/01/1976		1518	Convention collective nationale de l'animation	28/06/1988
845	Convention collective de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de l'Indre	19/03/1976		843	Convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie - entreprises artisanales	19/03/1976

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
985	Convention collective départementale du personnel de boucherie charcuterie du Haut-Rhin	01/09/1978		992	Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
889	Convention collective nationale des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	28/06/1976		1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
891	Convention collective départementale des pâtisseries confiseurs glaciers de Bordeaux et de la Gironde	29/06/1976		1267	Convention collective nationale de la pâtisserie	04/12/1961
1113	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude	25/03/1981		567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent	05/06/1970
1325	Convention collective nationale des gérants des coopératives de consommation	21/11/1984		1314	Convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, "gérants mandataires"	24/09/1984
2108	Convention collective de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Seine-Maritime	09/01/1999		843	Convention collective nationale de la boulangerie - pâtisserie - entreprises artisanales	19/03/1976
2594	Convention collective des installateurs en remontées mécaniques	15/05/2006		1702	Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics	15/12/1992
				2614	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12/07/2006
				2409	Convention collective nationale des cadres des travaux publics	01/06/2004
9182	Convention collective de travail concernant les pépinières et établissements horticoles du département du Cher	06/04/1966		9181	Convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
9232	Convention collective de travail concernant les pépinières sylvicole du département de la Creuse	07/07/1960		8741	Convention collective concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Limousin	01/09/1998
8114	Convention collective de travail concernant les exploitations de cultures de champignons et les établissements producteurs de blancs de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise	20/05/1964		8113	Convention collective de travail concernant les exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières de la région Île-de-France	08/09/2006

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
9603	Convention collective de travail concernant les exploitations de cultures spécialisées du département de l'Oise	03/03/1965		9601	Convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture et l'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA du département de l'Oise	29/07/1963
9332	Convention collective de travail concernant les exploitations conchylicoles du département de la Gironde	01/06/1990		7019	Convention collective nationale de la conchyliculture	19/10/2000
9282	Convention collective de travail concernant les entreprises de déshydratation de produits agricoles du département d'Eure-et-Loir	28/04/1970		8215	Convention collective de travail concernant les entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne	20/03/1970
8244	Convention collective de travail concernant les exploitations maraîchères des départements de l'Indre et du Cher	27/03/1972		9181	Convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
				9361	Convention collective concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles, CUMA de l'Indre	15/10/1969
9362	Convention collective de travail concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département de l'Indre	16/07/1970		9361	Convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles, coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Indre	15/10/1969
9172	Convention collective de travail concernant les exploitations conchylicoles du bassin de Marennes-Oléron (Charente-Maritime)	30/10/1998		7019	Convention collective nationale de la conchyliculture	19/10/2000
9173	Convention collective de travail concernant les exploitations conchylicoles du quartier de La Rochelle (Charente- Maritime)	31/07/1979		7019	Convention collective nationale de la conchyliculture	19/10/2000
8824	Convention collective de travail concernant les coopératives agricoles de fruits et légumes de la région Rhône-Alpes	06/05/1958		7006	Convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	16/11/2011
8821	Convention collective de travail concernant les ouvriers forestiers sylviculteurs de la région Rhône-Alpes	14/12/1992		8822	Convention collective de travail concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Rhône-Alpes, à l'exception du département de la Loire	27/06/1988

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
9862	Convention collective de travail concernant les champignonnières du département de la Vienne	21/05/1974		8542	Convention collective de travail concernant le secteur de la production agricole du département de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres	23/12/1999
8221	Convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises champignonnières des départements de l'Aisne et de l'Oise	25/10/1991		9021	Convention collective concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de l'Aisne	12/07/1973
				9601	Convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA du département de l'Oise	29/07/1963
7015	Convention collective nationale du travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers	02/05/1973		3203	Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique	22/06/2013
8235	Convention collective de travail concernant les pépinières de la région Haute-Normandie	27/05/1974		8234	Convention collective régionale applicables aux exploitations horticoles de la Haute-Normandie	02/10/1967
9201	Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Corse-du-Sud	13/10/1989			Évolution vers une convention régionale	
9202	Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Haute-Corse	10/11/1968			Évolution vers une convention régionale	
35	Convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise des tissages de soierie du Sud-Est	09/06/1952	X			
114	Convention collective régionale du personnel des maisons grainières de la région parisienne	25/05/1955	X			
278	Convention collective locale des grands magasins de Brest	15/10/1959	X			
441	Convention collective locale des grands magasins à rayons multiples de Bastia	01/01/1968	X			
510	Convention collective locale des grands magasins de l'arrondissement d'Avesnes	13/05/1969	X			

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
642	Convention collective régionale des ouvriers des tissages de soierie du Sud-Est	07/01/1972	X			
751	Convention collective des cadres et agents de maîtrise des entreprises grainières et annexes de la région parisienne	22/01/1974	X			
4	Convention collective locale des employés de commerce de magasins du Havre	05/11/1936	X			
5	Convention collective du commerce de détail de l'Indre	17/03/1937	X			
24	Convention collective locale des commerces non alimentaires de Nevers	01/03/1951	X			
50	Convention collective locale des employés de commerce des cantons de Rodez	26/02/1954	X			
120	Convention collective du commerce de détail non alimentaire de Bourges	15/06/1955	X			
212	Convention collective locale des grands magasins de nouveautés et spécialités s'y rattachant de Rouen	10/12/1956	X			
231	Convention collective des employés des magasins populaires de Seine-et-Marne	14/06/1957	X			
239	Convention collective départementale des commerces de la Sarthe	01/10/1957	X			
271	Convention collective des commerces non alimentaires de la Somme	13/04/1959	X			
276	Convention collective départementale des commerces de gros demi-gros et détail de la Haute-Vienne	29/05/1959	X			
296	Convention collective locale des commerces de la région Roubaix-Tourcoing	16/11/1960	X			
352	Convention collective régionale des commerces non alimentaires du territoire de Belfort et de la région de Montbéliard	09/11/1962	X			
367	Convention collective locale des commerces de la région lilloise	24/10/1963	X			
377	Convention collective du commerce des Bouches-du- Rhône à l'exception de Marseille	04/03/1964	X			
386	Convention collective des grands magasins de Meurthe-et-Moselle	05/06/1964	X			

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
455	Convention collective de travail des commerces de détail non alimentaires de la Meuse	24/05/1968	X			
483	Convention collective locale des commerces du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes	10/12/1968	X			
490	Convention collective des commerces de détail alimentaires et non alimentaires des Vosges	30/01/1969	X			
513	Convention collective locale des magasins populaires de l'arrondissement de Valenciennes	27/05/1969	X			
530	Convention collective départementale des commerces non alimentaires des Bouches-du-Rhône	01/10/1969	X			
539	Convention collective locale des commerces non alimentaires de Pau et d'Oloron	09/01/1970	X			
548	Convention collective départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Aube	23/02/1970	X			
560	Convention collective départementale des commerces de l'habillement nouveautés et accessoires de la Haute-Vienne	24/04/1970	X			
704	Convention collective des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération de Toulon	06/12/1972	X			
711	Convention collective locale des commerces de détail non alimentaires de la communauté urbaine de Lyon	02/01/1973	X			
712	Convention collective départementale des grands magasins, magasins populaires et grands magasins à prédominance alimentaire de la Charente-Maritime	12/01/1973	X			
782	Convention collective départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Oise	01/10/1974	X			
784	Convention collective locale du commerce de détail non alimentaire de Besançon	29/10/1974	X			
794	Convention collective des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération cherbourgeoise	07/03/1975	X			

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
814	Convention collective de travail des commerces de détail non alimentaires de Meurthe-et-Moselle	04/11/1975	X			
881	Convention collective régionale des petits et moyens commerces de détail de Rouen et sa région Haute-Normandie sauf le Havre	16/06/1976	X			
913	Convention collective des commerces de détail du textile nouveauté habillement et accessoires du Gard	01/12/1976	X			
941	Convention collective des commerces non alimentaires du département de Vaucluse	17/06/1977	X			
964	Convention collective nationale des transports aériens régionaux	11/01/1978	X			
966	Convention collective départementale des grands magasins et magasins de nouveauté d'Indre-et-Loire	18/03/1978	X			
976	Convention collective départementale de travail des commerces de détail d'habillement et du textile de Haute-Savoie	05/06/1978	X			
1042	Convention collective du travail des commerces alimentaires et non alimentaires du département du Loiret	11/12/1979	X			
1076	Convention collective locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Béziers	01/07/1980	X			
1088	Convention collective locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Montpellier	05/12/1980	X			
1202	Convention collective du commerce de détail non alimentaire du Maine-et-Loire	21/05/1982	X			
1240	Convention collective des commerces de détail non alimentaires de Bourg-en-Bresse	01/02/1983	X			
1276	Convention collective du commerce de détail non alimentaire du Finistère	13/10/1983	X			
1298	Convention collective locale des commerces de Cambrai et de l'arrondissement	06/04/1984	X			
1343	Convention collective des commerces de détail non alimentaires du Morbihan	28/01/1985	X			
1385	Convention collective des commerces de détail de denrées non alimentaires des Ardennes	15/07/1985	X			

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
1394	Convention collective des entreprises du commerce non alimentaire du Tarn	14/10/1985	X			
1406	Convention collective du commerce non alimentaire de la Gironde	17/12/1985	X			
1415	Convention collective du commerce de détail non alimentaire de la Loire	01/02/1986	X			

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 se doit de 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 que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex. : *caoutchouc, commerces de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) 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 n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du code du travail).

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex. : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur l'ensemble du texte.

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 française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

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, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) 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.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert 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) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires 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.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

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.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

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.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. 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.

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), 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.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées 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.

Représentant de la section syndicale

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima 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, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2015

Les niveaux et thèmes de la négociation

- Textes interprofessionnels et de branches signés en 2015 16
- Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de
branche signés en 2015 et 2014 20

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les chantiers sociaux issus des conférences sociales

- Contenu de l'accord professionnel du 10 juillet 2013 relatif à la
sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires 218
- Le groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les
discriminations en entreprise 220
- Le système d'information de la mesure de l'audience pour la
représentativité des organisations syndicales - MARS 233
- Les fonctionnalités du site internet dédié aux élections
professionnelles 236
- La question prioritaire de constitutionnalité relative aux critères
d'appréciation de la représentativité patronale 240

Action de l'État

- La négociation en commission mixte paritaire	249
- Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2015	250
- Rapport annuel de branche dans les CMP	252
- La jurisprudence du Conseil d'État en 2015 relative à la procédure d'extension	257
- Synthèse du déroulement de la procédure	262
- Nombre de demandes d'extension par an	264
- Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	265
- Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords	266
- Les mesures concrètes du pacte	280
- Textes portant sur le pacte de responsabilité et de solidarité conclus dans les branches suivies dans le cadre du groupe de travail dédié	282
- Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles	285

Le dialogue social en Europe

- La présidence du Conseil de l'Union européenne	292
- Une plateforme européenne pour lutter contre le travail non déclaré	293
- La lutte contre les abus et les fraudes au détachement	295
- Congrès à Paris de la Confédération européenne des syndicats (29 septembre 2015)	300
- Le Comité du dialogue social	308
- Le programme d'action de la CES pour 2015-2019	310
- Le dialogue social au niveau international	314

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2015

La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales

- Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	321
- Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	322
- Méthodologie	323

- Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	325
- Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	326
- Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	327
- Les différents types de texte de branche	327
- Conventions collectives signées en 2015	328
- Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale	332
- Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2015	335

La négociation par thèmes

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

- Les salaires minima conventionnels	338
- Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	339
- Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité	339
- Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	341
- Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus	342
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	347
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	348
- Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	349
- Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	351
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques	352
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis	353
- Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	359
- Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	361

- Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1er niveau par rapport au montant du SMIC	368
- Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC	369
- L'éventail des salaires conventionnels	374
- Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)	376
- La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	377
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	
- Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature	379
- Accords conclus en 2015 portant refonte de la grille de classification	380
- Liste des textes abordant le thème des classifications	396
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
- Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)	399
- Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	408
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	
- Liste des textes abordant le thème de la participation financière	419
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	
- Accords de branche de forfaits en jours invalidés par la Cour de cassation depuis son arrêt du 26/06/2011 et accords de branche renégociés	423
- Liste des accords de branche sur le temps partiel étendus (établie au 31 décembre 2015) - 51 accords étendus	428
- Durée minimale définie dans les branches recourant structurellement au temps partiel	430

- Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	437
- Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail	448
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	
- Le dialogue social au cœur du plan santé au travail 3	459
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail	462
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
- Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle	479
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	
- Liste des textes abordant le thème du contrat de génération	503
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	
- Précisions sur la négociation des annexes VIII et X	506
- Liste des textes abordant le thème de l'emploi	534
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	
- Descriptif des régimes frais de santé mis en place dans les branches professionnelles et examinés par la direction de la sécurité sociale (DSS) entre septembre 2015 et janvier 2016	551
- Clauses de recommandation depuis 2014	552
- Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire	553
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	
- De récentes décisions nationales et européennes sont venues encadrer les atteintes qui pouvaient être portées au principe du contrat à durée déterminée	564
- Création d'un nouveau congé - loi n° 2016-41 de modernisation de notre système de santé	570
- Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial	577
- Liste des textes abordant le thème du contrat de travail	580

La négociation d'entreprise en 2015

- Répartition des textes signés et enregistrés en 2015	596
- Nombre de textes signés dans les entreprises en 2015 et évolution estimée par rapport à 2014 selon le mode de conclusion	597
- Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2015	598
- Les textes signés par les élus du personnel	600
- Les thèmes de négociation en 2015 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	603
- La durée des accords d'entreprise en 2015	604
- Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	606
- Taux de signature par organisation syndicale	607
- Propension à signer pour chaque organisation syndicale	608
- Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	610

PARTIE 4 – LES DOSSIERS

Dossier n° 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2013

- Définitions	625
- Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2013	625
- Caractéristiques d'emploi et de salaires pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2013	632

Dossier n° 2 - Étude statistique sur les grèves en 2014 : une intensification modérée des grèves accompagnée d'une légère hausse de la part des entreprises concernées

- Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2012, 2013 et 2014 par secteur et par taille	644
- Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2014	645
- Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité	646
- Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité	648
- Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité	649
- Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité	651
- Encadré 1 - L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise	655
- Encadré 2 - Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle	656

Dossier n° 3 - Extrait du dossier "Bilan des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, arrivés à terme en 2013 et 2014"

- Répartition des bilans des accords étudiés	663
- Types d'accords étudiés	665
- Signataires des accords étudiés	666
- Taux d'emploi direct	668
- Taux d'emploi global	669

Dossier n° 4 - La convention collective Allemagne, Suède, Danemark, Italie, Espagne, Portugal, Royaume-Uni

- Taux de couverture de la négociation collective en Allemagne, accords de branche et d'entreprise cumulés	681
--	-----

Dossier n° 5 - La syndicalisation en France dans la fonction publique et les entreprises

- Tableau 1 - Syndiqués et sympathisants selon le secteur	701
- Tableau 2 - Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur	702
- Graphique 1 - Taux de syndicalisation des salariés des entreprises et des associations par secteur d'activité	703

- Graphique 2 - Taux de syndicalisation des salariés de la fonction publique par famille de métier	705
- Graphique 3 - Taux de syndicalisation selon le secteur et la catégorie socio-professionnelle	706
- Tableau 3 - Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle	707
- Graphique 4 - Salariés syndiqués par catégorie socioprofessionnelle	708
- Graphique 5 - Ensemble des salariés syndiqués selon le secteur d'activité	709
- Tableau 4 - Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur	710
- Encadré 1 - La syndicalisation des salariés dans les départements d'outre-mer	712

Ont notamment contribué à ce bilan :

Kathleen AGBO (DGEFP) • Christelle AKKAOUI (DGT) • Jean-Francois ALLOUCHERIE (DGT) • Marie-Claude AMPHOUX (DGT) • David ANGLARET (DGEFP) • Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) • Amandine ARSAC (DGT) • Christelle BARASSI (DGEFP) • Olivier BARRAT (DGT) • Séverine BAUDOUI (DGEFP) • Laure BEAUJOT (DGT) • Francine BEN-ARIBI (DGT) • Gisèle BERISSON (DGT) • Heidi BORREL (DGT) • Pascaline BOUCHIAIRE (DGT) • Florent BOUDJEMAA (DARES) • Anne-Laure BOUTONET (DGT) • Annie BOUTTIER (DGEFP) • Évelyne BROUARD (DGT) • Anthony BROUSSILLON (DGT) • Axel BRUNETTO (DGT) • Marine BUFFAT (DGT) • Annie-Claude CAREL (DGT) • Jérémie CASABIELHE (DGT) • Audrey CHAUDIERE (DGEFP) • Marie-Soline CHOMEL (DGT) • Christine CLERVOIX (DGT) • Charly COCO (DGT) • Nicolas COTRUFO (DGT) • Aude DE VIVIES (DSS) • Olivier DE-LA-MOISSONNIERE (DGEFP) • Amadis DELMAS (DGT) • Natacha DJANI (DGEFP) • Guillaume DESAGE (DARES) • Gilbert DE-STEFANO (DGT) • Patrice DISCHAMPS (DGT) • Camille DOJKA (DGT) • Cyril DUWOYE (DGEFP) • Catherine ESPAGNET (DGT) • Karl EVEN (DARES) • Dimitra FINIDORI (DGT) • Marion GAUDEMET (DGEFP) • Charlotte GEAY (DSS) • Deborah GILBERT (DGEFP) • Pierre-Benjamin GRACIA (DGT) • Elsa GRATIEUX (DGT) • Rémy HOARAU (DGT) • Sonia KADDOUR (DGT) • Lucie LACALMONTIE (DGT) • Francois LANDRAC (DGT) • Jeanne LANQUETOT-MORENO (DSS) • Emmanuelle LAURENT (DGT) • Brigitte LE ROCH (DGEFP) • Florence LEFRANÇOIS (DGT) • Hervé LEOST (DGEFP) • Gaetan LOR (DGT) • Marie MARCENA (DGEFP) • Malika MERAD (DGT) • Cynthia METRAL (DGT) • Aymeric MORIN (DGT) • Cécile NISSEN (DGT) • Nicole PEREZ (DGT) • Marie PERRIN-BALLAIRE (DGT) • Florence PICOT (DGT) • Raymond POINCET (DGT) • Patrick POMMIER (DARES) • Sylvie POTIER (DGT) • Arnaud PUJAL (DGT) • Jean-Henri PYRONNET (DGT) • Eddy QUEVAL (DGT) • Francine QUEVAL-PAILLARD (DGT) • Fatma RAHIL (DGEFP) • Yves RANCON (DGEFP) • Pauline RAVAUX (DGT) • Florence RENON (DGT) • Alain RIVOAL (DGT) • Laurence RIVOAL (DGT) • Alain ROCHEBLOINE (DGT) • Élodie ROSANKIS (DARES) • Sophie ROUSSET (DSS) • Alexandre SALLÉ (DGT) • Claire SEILLER (DGT) • Raïssa SEKKAI (DGEFP) • Jeanne STRAUSZ (DGEFP) • Glenn TANGUY-LATUILLIERE (DGT) • Anne THAUVIN (DGT) • Sylvie THEROUANNE (DGT) • Fabrine THUILLIER (DGT) • Boris VIEILLARD (DGT) • Aurore VITOU (DGT) • Ludovic VINCENT (DARES) • Marie-Christine VU-LE-QUANG (DGEFP)

Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère chargé du Travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2015 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

